

JOHANNES HAGEN

MIKAEL ELINDER

# Den komplexa tjänstepensionen



SNS FÖRLAG

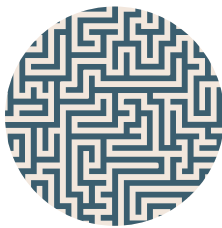
Den komplexa tjänstepensionen



JOHANNES HAGEN

MIKAEL ELINDER

# Den komplexa tjänstepensionen



SNS FÖRLAG

SNS Förlag  
Box 5629  
114 86 Stockholm  
Telefon: 08-507 025 00  
info@sns.se  
www.sns.se

SNS – Studieförbundet Näringsliv och Samhälle – är en oberoende ideell förening som genom forskning, möten och utbildning bidrar till att ledande beslutsfattare i näringsliv, politik och offentlig förvaltning kan fatta välgrundade beslut baserade på vetenskap och saklig analys. 280 ledande företag, myndigheter och organisationer är medlemmar i SNS.

*Den komplexa tjänstepensionen*  
Johannes Hagen och Mikael Elinder  
© 2018 Författarna och SNS Förlag  
Omslag och grafisk form: Allan Seppa  
Tryck: E-print, Stockholm 2018

ISBN 978-91-88637-09-3

## INNEHÅLL

Förkortningar 6

Förord 7

Sammanfattning 9

1. Inledning 13

2. Så fungerar tjänstepensionen i dag 18

3. Tjänstepensionssystemets historia – hur blev det så komplicerat? 25

4. Är det svårt att förstå tjänstepensionen? 46

5. Konsekvenser av dålig kunskap 75

6. Tjänstepensionerna kan bli lättare att förstå 92

Appendix 100

Referenser 106

## Några använda förkortningar

AKAP-KL	Tjänstepensionsavtal för kommun- och landstingsanställda som ersatte KAP-KL.
ATP	Föregångaren till dagens allmänna pensionssystem.
IBB	Inkomstbasbelopp.
ISF	Inspektionen för socialförsäkringen.
IPS	Individuellt pensionssparande.
ITP	Äldre tjänstepensionsavtal som ersatte SPP-planen och ersattes av ITP 1.
ITP 1	Tjänstepensionsavtal för privata tjänstemän som ersatte ITP.
ITP 2	Nytt namn på det äldre tjänstepensionsavtalet, ITP.
ITPK	Delkomponent i ITP 2.
KAP-KL	Äldre tjänstepensionsavtal som ersatte PFA 98 och ersattes av AKAP-KL.
LKPR	Äldre tjänstepensionsavtal för kommunanställda som ersattes av PA-KL.
LPR	Äldre tjänstepensionsavtal för landstingsanställda som ersattes av PA-KL.
PA 03	Äldre tjänstepensionsavtal som ersatte PA-91 och ersattes av PA 16.
PA 16	Tjänstepensionsavtal för statligt anställda som ersatte PA 03.
PA-91	Äldre statligt tjänstepensionsavtal som ersatte SPR och som senare ersattes av PA 03.
PA-KL	Äldre tjänstepensionsavtal för kommun- och landstingsanställda som ersatte LPR och LKPR och ersattes av PFA 98.
PFA 98	Äldre tjänstepensionsavtal som ersatte PA-KL och ersattes av AKAP-KL.
SAF-LO	Tjänstepensionsavtal för privata arbetare som ersatte STP.
SPP	Pensionskassa som administrerade det första tjänstepensionsavtalet för privata tjänstemän.
SPR	Statens pensionsreglemente, äldre statligt tjänstepensionsavtal som föregick PA-91.
STP	Särskild tilläggspension, äldre tjänstepensionsavtal för privata arbetare som ersattes av SAF-LO.

## FÖRORD

Tjänstepensionen har kommit att betyda alltmer för pensionärens ekonomiska trygghet, men liksom den allmänna pensionen är den inte helt lätt att förstå. Den här rapporten analyserar komplexiteten i tjänstepensionssystemet utifrån pensionsspararens perspektiv. En större enkätundersökning har genomförts för att ta reda på vad spararna kan och tycker om tjänstepensionen.

Författare är *Johannes Hagen*, fil.dr och lektor i nationalekonomi vid Jönköping International Business School, Jönköping University, och även verksam vid Statistiska institutionen, Uppsala universitet, och *Mikael Elinder*, docent och lektor i nationalekonomi vid Uppsala universitet och även verksam vid Institutet för Näringslivsforskning (IFN). De visar att kunskapsläget hos många är mycket lågt, men att spridningen är stor. Personer med låg inkomst tenderar att ha sämre förutsättningar att fatta bra beslut om sin pension. Många är också passiva och skjuter hela tiden viktiga beslut framför sig.

I rapporten utmanar författarna läsaren och de olika aktörer som hanterar tjänstepensionssystemet, och det allmänna pensionssystemet, att ta ställning till och arbeta vidare med ett antal förslag



som skulle minska komplexiteten och därmed göra det lättare för enskilda pensionssparare att fatta rationella beslut.

Rapporten utgör en del av SNS forskningsprojekt Nya utmaningar för pensionssystemet. Projektet syftar till att ta ett helhetsgrepp på pensionssystemet och ta upp frågor som berör både den allmänna pensionen och tjänstepensionen. Det är SNS förhoppning att rapporten ska ge fördjupad kunskap och stimulera till diskussion om tjänstepensionssystemets framtida utformning. Författarna svarar helt och hållet för analys, slutsatser och förslag. SNS som organisation tar inte ställning till dessa. SNS har som uppdrag att initiera och presentera forskningsbaserade analyser av viktiga samhällsfrågor.

Projektet har kunnat genomföras tack vare bidrag från Alecta, AMF, Folksam, Försäkringskassan, Handelsbanken Liv, Nordea Liv & Pension, Pensionsmyndigheten, SEB, Sjunde AP-fonden, SPP, Statens tjänstepensionsverk, Svensk Försäkring samt Sveriges Kommuner och Landsting. Förutom att nämnda institutioner finansierat projektet har de varit representerade i en referensgrupp till projektet. *Katarina Nordblom*, docent i nationalekonomi vid Handelshögskolan vid Göteborgs universitet, är SNS vetenskapliga råds representant i referensgruppen och *Sonja Daltung*, generaldirektör för Tillväxtanalys, är dess ordförande. Författarna har fått många värdefulla synpunkter på utkast till rapporten från referensgruppens medlemmar.

*Eskil Wadensjö*, professor emeritus i nationalekonomi vid Institutet för social forskning (SOFI) vid Stockholms universitet, har vid ett akademiskt seminarium lämnat mycket konstruktiva synpunkter på ett manus till rapporten.

Stockholm i november 2018

*Stefan Sandström*

forskningsledare, SNS

## SAMMANFATTNING

Vi lever allt längre i Sverige. Den återstående livslängden vid 65 års ålder har ökat med 5 år de senaste 50 åren. I dag kan vi räkna med att leva i över 20 år som pensionärer och en del är pensionärer i över 40 år. Pensionstiden utgör alltså en allt större del av vår livstid. Ekonomisk trygghet efter att arbetslivet är avslutat kräver därför att en stor del av livsinkomsten sätts av till pensionen, oavsett om det sker inom ramen för det allmänna pensionssystemet, genom tjänstepension eller privat sparande.

Det är mycket svårt för pensionssparare att bilda sig en uppfattning om hur ens ekonomiska situation som pensionär kommer att se ut. Ett rationellt pensionssparande kräver god insikt i hur de olika delarna i pensionssystemet fungerar och samverkar.

I takt med att ansvaret för den framtida pensionen förskjutits från staten till individen har också valmöjligheterna ökat. Som sparare ställs man inför många beslut och val som kan få betydelse för pensionen. Mer frihet att själv få bestämma över sin pension är rimligt när man tvingas bära en större risk, men riskerar också att öka komplexiteten i pensionssystemet.

För personer med höga inkomster utgör tjänstepensionen ofta ett stort tillskott till pensionen. För låginkomsttagare utgör tjänstepensionen ett mindre men nog så viktigt tillskott till den låga inkomstpension som låginkomsttagare kan förvänta sig. Att förstå hur tjänstepensionen fungerar är alltså viktigt för alla pensionssparare oavsett inkomst. Dagens tjänstepensionssystem gör det emellertid inte lätt för pensionsspararna att förstå hur stor pensionsinkomst de kommer att få. Tjänstepensionen är mycket komplex, precis som rapportens titel indikerar. I rapporten söker vi svar på ett antal frågor som relaterar till tjänstepensionens komplexitet.

## Hur kunde tjänstepensionen bli så komplex?

För det första – hur kunde tjänstepensionssystemet bli så komplicerat? För att svara på denna fråga beskriver vi tjänstepensionssystemets framväxt. Vi diskuterar dels på vilka sätt tjänstepensionerna blivit mer överskådliga, dels på vilka sätt de blivit mer komplicerade. Vi lyfter också fram hur rörligheten på arbetsmarknaden påverkat tjänstepensionens komplexitet. I dag är det vanligt att byta arbetsgivare eller bransch ett flertal gånger under yrkeslivet. Det leder till att många pensionssparare omfattas av flera olika tjänstepensionsavtal, vilket i sin tur gör det svårt att få en god överblick över pensionen.

## Har spararna tillräckliga kunskaper om tjänstepensionen?

Den andra frågan vi söker svar på är vad pensionsspararna egentligen kan om tjänstepensionen. Med hjälp av en ny och omfattande enkätundersökning visar vi att det finns en oroväckande okunskap om tjänstepensioner.

Hälften av de svarande säger att de tycker att det är svårt eller mycket svårt att förstå hur tjänstepensionen fungerar. Nästan var fjärde vet inte om de omfattas av något tjänstepensionsavtal eller inte. På kunskapsfrågor om tjänstepensionen, som hur stora avsättningarna till tjänstepensionen är, om det går att välja hur tjänstepensionen placeras, när eller under hur lång tid pengarna betalas ut eller hur stora tjänstepensionsutbetalningarna i genomsnitt är, anger en tredjedel av de svarande inga eller endast ett rätt svar.

I samtliga åldersgrupper anser ungefär tre fjärdedelar att de inte är tillräckligt insatta för att förstå hur deras egna val påverkar den framtida pensionen. Många svarar att de kommer att ta tag i det när de närmar sig pensionen. Men faktum är att denna andel är lika hög oavsett ålder. Det finns alltså en utbredd »jag-gör-det-sen«-mentalitet som försämrar förutsättningarna för många att fatta bra beslut.

## Vilka konsekvenser leder okunskap till?

Med enkäten som utgångspunkt söker vi även svar på frågan: Vilka problem kan tjänstepensionssystemets komplexitet och spararnas bristande kunskaper om tjänstepensionen medföra? De med dåliga kunskaper upplever ofta oro för att pensionen kommer att bli för låg, men har sällan försökt räkna på hur stor pensionen kommer att bli. Vi visar också hur olika typer av incitament kan ge oförutsedda konsekvenser när kunskapen om tjänstepensionen är bristfällig. Vi fokuserar särskilt på löneväxling, som få tycks känna till eller använda sig av. Vi lyfter också fram val av utbetalningstider i tjänstepensionen, där forskningen visar att uttagsvalet bland dem med sämre kunskaper i större utsträckning styrs av hur uttagsblanketterna är utformade.

## Förslag på utvecklingsområden

Rapporten avslutas med sju konkreta förslag på utvecklingsområden för tjänstepensionen:

1. harmonisera nya avtal
2. utöka flytträtten för fribrev
3. inför ett gemensamt fondtorg för tjänstepensioner
4. avveckla obligatoriska traditionella försäkringar
5. vidareutveckla Minpension.se
6. starta en gemensam organisation för tjänstepensionen
7. utöka undervisningen om pensionssystemet vid gymnasie- och högskolor.

Förslagen har som mål att göra det lättare att få en överblick av hur mycket kapital som tjänats in genom tjänstepensionen för att i sin tur göra det lättare att få en uppfattning om hur stora månatliga utbetalningar som tjänstepensionen räcker till. Att förstå ungefär hur stor pensionen blir är en förutsättning för att man ska kunna veta hur mycket som är lämpligt att spara privat. Vi föreslår ingen ny lagstiftning utan ser att det finns ett stort värde i att tjänstepensionen utformas genom dialog och förhandling mellan arbetsmarknadens parter.

Vi är fullt medvetna om att det är många aktörer som är inblandade i tjänstepensionerna utöver spararna och att det kan finnas både praktiska och principiella invändningar mot delar av förslagen. Förslagen syftar till att lyfta områden för vidare diskussion eller utredning.

## 1. INLEDNING

Vi lever allt längre i Sverige. Den livslängd som återstår vid 65 års ålder har ökat med 5 år de senaste 50 åren (SCB, 2018) och vi kan i dag räkna med att leva i över 20 år som pensionärer. En del är pensionärer i över 40 år. Pensionstiden utgör alltså en allt större del av livstiden. Ekonomisk trygghet efter att arbetslivet är avslutat kräver därför att en stor del av inkomsten under arbetslivet sätts av till pensionen, oavsett om det sker inom ramen för det allmänna pensionssystemet, genom tjänstepension eller privat sparande.

I det allmänna pensionssystemet sjunker pensionsinkomsterna när livslängden ökar. Och eftersom den genomsnittliga åldern då pension tas ut inte stigit i samma takt som livslängden ökat har ersättningsnivåerna i det allmänna pensionssystemet gått ner.<sup>1</sup> Det innebär att andra former av sparande blivit viktigare för att uppnå ekonomisk trygghet som pensionär. Ett rationellt pensionssparande kräver därför god insikt i hur alla delar i pensionssystemet fungerar

---

1. I december 2017 kom den så kallade Pensionsgruppen – den grupp av representanter för sex riksdagspartier som förvaltar 1990-talets pensionsöverenskommelse – med förslag om att höja den tidigaste åldern för att börja ta ut inkomstpension och garantipension samt en höjning av LAS-åldern.

och samverkar. Det finns dock anledning att misstänka att relativt få pensionssparare har denna kunskap.

Denna rapport fokuserar på tjänstepensionens roll i pensions-systemet. Att förstå hur tjänstepensionen fungerar är viktigt för att kunna bilda sig en uppfattning om hur stor den totala pensionsin-komsten blir. För personer med höga inkomster utgör tjänstepensionen ofta ett stort tillskott till pensionen. För låginkomsttagare utgör tjänstepensionen ett mindre men nog så viktigt tillskott till den låga inkomstpension som låginkomsttagare kan förvänta sig. Att förstå hur tjänstepensionen fungerar är alltså viktigt för alla pensionssparare oavsett inkomst.

Dagens tjänstepensionssystem gör det emellertid inte lätt för pensionspararna att förstå hur stor pensionsinkomsten blir. Som vi kommer att visa är tjänstepensionen mycket komplex. Men hur mycket behöver man egentligen kunna om den? Vi menar att det är viktigt att kunna bilda sig en uppfattning om hur ens ekonomiska situation som pensionär kommer att se ut, så att man förstår om det är lämpligt att spara privat till pensionen och hur mycket man behöver spara. För att kunna göra det behöver man grundläggande kunskaper om hela pensionssystemet.

I den här rapporten söker vi svar på ett antal frågor som relate-rar till tjänstepensionens komplexitet. För det första – hur kunde tjänstepensionssystemet bli så komplicerat? För att svara på denna fråga beskriver vi tjänstepensionssystemets framväxt. Vi diskuterar dels på vilka sätt tjänstepensionerna blivit mer överskådliga, dels på vilka sätt de blivit mer komplicerade. Vi lyfter också fram hur rörligheten på arbetsmarknaden påverkat tjänstepensionens kom-plexitet. I dag är det vanligt att byta arbetsgivare eller bransch flera gånger under yrkeslivet, vilket leder till att många pensionsparare omfattas av flera olika tjänstepensionsavtal. Det bidrar i sin tur till att det är svårt att få en god överblick över pensionen.

Den andra frågan vi söker svar på är vad pensionsspararna egentligen kan och tycker om tjänstepensionen. Med hjälp av en ny och omfattande enkätundersökning visar vi att det finns en utbredd uppfattning om att tjänstepensionen är svår att förstå och att många faktiskt har bristande kunskaper om den. Nästan en fjärdedel av de som har svarat på enkäten vet till exempel inte om de täcks av ett tjänstepensionsavtal. Vi ser genomgående ett mycket starkt positivt samband mellan kunskap och inkomst. Att låginkomsttagare har sämre förutsättningar att fatta välinformerade beslut är olyckligt eftersom dåliga beslut riskerar att förvärra situationen med redan låga pensioner. Ett något överraskande resultat är att åldern inte spelar så stor roll för hur mycket man kan eller tycker sig kunna om pensionssystemet.

Med enkäten som utgångspunkt söker vi även svar på frågan om vilka problem komplexiteten och de bristande kunskaperna kan medföra. Personer med dåliga kunskaper oroar sig i större utsträckning för att pensionen kommer att bli för låg, men tar inte reda på hur pensionssystemet fungerar utan skjuter det framför sig. Vi visar också hur olika typer av incitament kan ge oförutsedda konsekvenser när kunskapen om tjänstepensionen är bristfällig. Vi fokuserar särskilt på så kallad löneväxling, som få tycks känna till eller använda sig av. Vi lyfter också fram val av utbetalningstider i tjänstepensionen. Där visar forskningen att uttagsvalet bland dem med sämre kunskaper i större utsträckning styrs av hur uttagsblanketterna är utformade.

Vi avslutar rapporten med ett antal konkreta förslag på hur tjänstepensionen kan utvecklas. Vi anser att det är angeläget att göra det lättare att få en överblick av det intjänade kapitalet i samtliga tjänstepensioner. De flesta av förslagen har just det som mål – att göra det lättare att få en överblick av hur mycket kapital som tjänats in för att i sin tur göra det lättare att bilda sig en uppfattning om



hur stora månatliga utbetalningar som tjänstepensionen räcker till.

Vi har avgränsat diskussionen till komplexiteten i och kunskaperna om tjänstepensionen och hur systemet kan förenklas. Vi diskuterar inte tjänstepensionssystemets vara eller icke-vara, eller om det borde vara mer eller mindre omfattande. Vi diskuterar heller inte komplexiteten i det allmänna pensionssystemet. Det förtjänar en egen rapport.

Denna rapport är inte den första som diskuterar tjänstepensionen. För några år sedan publicerade till exempel SNS en rapport av Michael Møller och Niels Christian Nielsen (Møller och Nielsen, 2011). De granskade flera aspekter av tjänstepensionssystemet som vi inte berör i denna rapport, till exempel hur hög avgiften bör vara, en eventuell uppdelning mellan frivilligt och obligatoriskt sparande i tjänstepensionen, hur inbetalnings- och utbetalningsprofilerna bör se ut och statens roll på tjänstepensionsområdet. De uppmärksammade dock problemet med pensionssystemets komplexitet. Flera av deras förslag på förbättringar syftade just till att göra tjänstepensionssystemet enklare och mer lättbegripligt. De konstaterade att det finns ett stort behov av förenkling och att det inte »nog kan påpekas att enkelhet är ett mål i sig« (s. 154-155).

En annan rapport som behandlat pensionssystemets komplexitet kommer från Riksrevisionen (Riksrevisionen, 2014). I rapporten fokuserade Riksrevisionen på utformningen av och informationen om de val som den enskilda individen ställs inför vid pensioneringen. De konstaterade att det finns en betydande komplexitet för den som ska gå i pension, och att denna i hög grad beror på motsägelsefulla skillnader i valmöjligheter och regler mellan främst allmän pension och tjänstepension, men även mellan olika tjänstepensionsavtal. Regelverkets komplexitet riskerar att leda till minskad benägenhet att göra medvetna val, vilket kan leda till lägre pensioner än nödvändigt. Riksrevisionen ansåg därför att staten skulle ta ett större

ansvar för pensionssystemet utifrån pensionsspararnas perspektiv. En central aspekt i Riksrevisionens rapport är därför vad man kan göra för att bättre harmonisera intentionerna i den allmänna pensionen och tjänstepensionen.

Denna rapport fokuserar på tjänstepensionen och är strukturerad på följande sätt. I kapitel 2 beskriver vi kort hur dagens tjänstepension fungerar. Kapitlet finns med för att påminna läsaren om hur dagens tjänstepensionssystem ser ut och relaterar inte direkt till rapportens syfte. I kapitel 3 diskuterar vi tjänstepensionssystemets utveckling och hur det kunnat bli så komplext. Det aktuella kunskapsläget kartläggs i kapitel 4, och i kapitel 5 diskuterar vi konsekvenserna av bristande kunskap. I rapportens sista kapitel lägger vi fram våra förslag på förenklingar.

## 2. SÅ FUNGERAR TJÄNSTEPENSIONEN I DAG

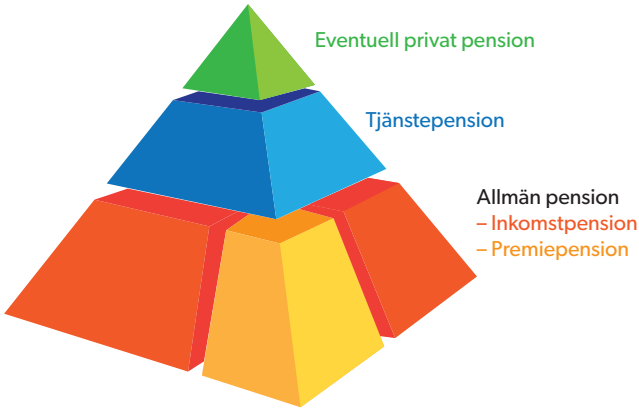
Det svenska pensionssystemet brukar beskrivas som en pyramid i tre lager, se figur 1. Basen utgörs av den allmänna pensionen, i mellanlagret återfinns tjänstepensionen och på toppen privat pension.

Statistik från Svensk Försäkring visar hur stora andelar av de totala pensionsutbetalningarna som kommer från de olika delarna i pensionspyramiden.<sup>2</sup> Tjänstepensionen är en viktig del av den totala pensionen. Under 2017 utgjorde ersättningarna från tjänstepensioner 18 procent av de totala ålderspensionerna, medan 69 procent kom från den allmänna pensionen. Motsvarande andelar under 2011 var 16 respektive 70 procent. Tjänstepensionens betydelse för den totala pensionen har alltså ökat över tid.<sup>3</sup>

---

2. <https://www.svenskforsakring.se/statistik/livforsakring/utbetalning-alderspension/>.

3. Ett annat sätt att se detta är att jämföra pensionsinkomsterna mellan äldre och yngre födelsekohorter. För män födda 1933–1937 utgjorde tjänstepensionen 24 procent av deras totala pensionsinkomst i åldrarna 65–69 år. För kvinnor var motsvarande andel 16 procent. För män och kvinnor födda 1941–1945 utgjorde tjänstepensionen 31 respektive 23 procent av deras totala pensionsinkomst i samma åldrar (Pensionsåldersutredningen, 2012).



FIGUR 1. Det svenska pensionssystemet.

Källa: Pensionsmyndigheten.

Personer kan på många sätt påverka sin ekonomiska situation som äldre. Ett sätt är att spara privat i olika försäkringar för att under pensionstiden få utbetalningar. Pensionsinkomster från sådana försäkringar utgjorde 13 procent av de totala pensionsutbetalningarna under 2017. Denna andel förväntas minska i framtiden eftersom avdragsrätten för privat pensionssparande avskaffades 2016. Privat pensionssparande har varit populärt. Hela 38 procent i åldersgruppen 20–64 gjorde 2010 avdrag för privat pensionssparande i sina deklarerationer.

Det allmänna pensionssystemet omfattar alla som arbetat eller bott i Sverige. Att spara till den allmänna pensionen är därför obligatoriskt. Hur mycket man betalar in till den allmänna pensionen, det vill säga avgiften, grundas på ens beskattningsbara inkomster. Den allmänna pensionen är statlig och administreras av Pensionsmyndigheten.

Tjänstepension är inte obligatorisk. De flesta anställda har dock en tjänstepension i sin anställning genom det kollektivavtal arbets-

givaren tecknat. Kollektivavtalet, som bestäms av arbetsmarknadens parter, det vill säga arbetsgivarorganisationer och fackförbund, anger hur stor avgift arbetsgivaren ska betala in till den anställdes tjänstepension. Även arbetsgivare som inte tecknat kollektivavtal kan teckna tjänstepension åt sina anställda.

Enligt skattningar baserade på kollektivavtalens täckningsgrad omfattas cirka 90 procent av arbetstagarna i Sverige av ett tjänstepensionsavtal (Kjellberg, 2018). Enligt en ny studie från Inspektionen för socialförsäkringen (ISF) är täckningsgraden högre. Genom att studera företagens deklarationsuppgifter finner man att 94 procent av de förvärvsarbetande i åldrarna 25-64 får avsättningar till tjänstepensionen (ISF, 2018).

Täckningsgraden varierar både mellan olika typer av företag och förvärvsarbetande. Skillnader mellan företag avspeglar till stor del företagets storlek, där företag med få anställda oftare avstår från att göra pensionsavsättningar för sina anställda. Till exempel är täckningsgraden relativt låg i delar av tjänstesektorn, där det finns många småföretag. På individnivå är täckningsgraden generellt sett lägre bland personer med låga inkomster, personer som inte förvärvsarbetar kontinuerligt och utrikes födda – i hög grad alltså resurssvaga grupper. Täckningsgraden är även lägre bland företagare, som själva får göra avsättningar till pensionssparande (ISF, 2018).

Tjänstepensionsområdet domineras av fyra stora avtal<sup>4</sup> med omkring 6,7 miljoner försäkrade (Svensk Försäkring, 2016):

1. ITP för (flertalet) privat anställda tjänstemän
2. SAF-LO för (flertalet) privatanställda arbetare

---

4. Utöver dessa finns ett flertal mindre kollektivavtalade tjänstepensioner, till exempel för bankanställda (BTP), tjänstemän i försäkringsbranschen (FTP), anställda i kommunala bolag (PA-KFS) eller anställda i Kooperationer eller folk rörelser (KTP). Även om det finns skillnader mellan avtalen är de väsentligen uppbyggda på liknande sätt som de fyra stora avtalen. Små företag kan också teckna så kallade hängavtal, vilket innebär att man följer branschens regler vad gäller försäkringar och avtal.

3. KAP-KL/AKAP-KL för (alla) kommun- och landstingsanställda
4. PA 16 för (alla) statligt anställda tjänstemän.

Det finns både likheter och skillnader mellan dessa fyra avtal. Att de ser olika ut är inte konstigt eftersom de förhandlats fram av parterna inom respektive avtalsområde.<sup>5</sup>

Men villkoren kan också variera inom en viss sektor, eftersom alla stora tjänstepensionsavtal omförhandlats ett flertal gånger. Två anställda på samma arbetsplats med samma arbetsuppgifter, men som är olika gamla, kan därför omfattas av olika tjänstepensionsavtal. En person som arbetat inom olika sektorer kan ha tjänstepension från flera olika avtalsområden. Tjänstepensionssystemet innehåller därför en mängd variationer och variationsmöjligheter. För den enskilda individen innebär detta att det kan vara svårt att förstå vilken tjänstepension man har och hur mycket man sparar i praktiken. På en mer aggregerad nivå blir det svårt att överblicka hur systemet fungerar.

När tjänstepensionerna omförhandlats har de generellt sett fått större inslag av avgiftsbestämda pensioner.<sup>6</sup> Att tjänstepensionen är avgiftsbestämd innebär att arbetsgivaren betalar in en avgift som utgör en viss procent av den anställdes lön. Pensionsutbetalningens storlek bestäms sedan framför allt av hur länge arbetsgivaren har betalat in avgiften, hur avkastningen blivit och hur stora inbetalningarna varit. Faktum är att de senaste avtalen inom respektive avtalsområde är helt avgiftsbestämda.

De gamla tjänstepensionerna som har fasats ut, eller som håller på att fasas ut, var i större utsträckning förmånsbestämda. En förmånsbestämd tjänstepension garanterar den anställda en pen-

---

5. Vi jämför några av reglerna i de senaste pensionsavtalen inom respektive sektor i tabell 1, s. 41, även om listan är långt ifrån heltäckande.

6. Uttrycket premie används ibland synonymt med avgift.

sion som motsvarar en viss procent av de sista lönerna innan pensioneringen. Det främsta skälet till att övergå till avgiftsbestämda pensioner är att de gör det enklare att förutse storleken på pensionskostnaderna. För den enskilda spararen innebär övergången fler valmöjligheter och ett större ansvar för pensionen.

De som går i pension i dag har ofta en kombination av förmånsbestämda och avgiftsbestämda tjänstepensioner.<sup>7</sup> På grund av långa övergångsregler kommer det också att förbli så under många år framöver. I ITP-avtalet, till exempel, omfattas personer födda 1978 eller tidigare av ITP 2, ett huvudsakligen förmånsbestämt system. I det statliga avtalet har alla födda 1987 eller tidigare en förmånsbestämd komponent.

Övergången till avgiftsbestämda pensioner innebär att det samlade förvaltade pensionskapitalet växer. År 2016 uppgick det till 5 400 miljarder kronor jämfört med 2 200 miljarder tio år tidigare. Tjänstepensionskapitalet utgjorde 48 procent av detta (Pensionsmyndigheten, 2018). Tjänstepensionskapitalet förvaltas nästan uteslutande av livförsäkringsbolag och pensionskassor, till exempel Alecta, AMF, Kåpan och KPA. Den enskilda spararen kan i regel välja hur och i vilket bolag tjänstepensionskapitalet ska placeras. Detta val gör man hos respektive avtalsområdes så kallade valcentral.

Ett annat gemensamt drag hos alla stora avtal är att de är tänkta att vara ett komplement till den allmänna pensionen. Detta åstadkommer man genom att anpassa avgifterna i tjänstepensionen efter

---

7. Uttrycket gå i pension kan syfta både på tidpunkten när man slutar arbeta och när man väljer att ta ut sin pension. Historiskt sett har uttagsåldern och utträdesåldern ofta sammanfallit, men det har blivit allt vanligare att ta ut hela eller en del av sin pension samtidigt som man fortsätter arbeta. Detta gäller främst uttag i det allmänna pensionssystemet eftersom det till skillnad från de flesta tjänstepensionsavtal inte ställer några krav på att man måste sluta arbeta i motsvarande utsträckning som man tar ut sin pension. Under sparandefasen, som är vårt fokus, är det rimligt att anta att begreppet »gå i pension« för de allra flesta syftar både på pensionsuttaget och utträdet ur arbetslivet.

det så kallade inkomsttaket i den allmänna pensionen. Inkomsttaket innebär att man inte tjänar in till allmän pension på inkomster som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp (IBB), vilket motsvarar cirka 40 000 kronor i månaden. Under taket ger tjänstepensionen ett tillskott till den allmänna pensionen genom en extra avsättning som i regel motsvarar 4,5 procent av lönen. Över taket avsätts vanligen 30 procent av lönen till tjänstepensionen. Tjänstepensionen är därför relativt sett viktigare för höginkomsttagare. I de gamla förmånsbestämda pensionerna, som alltså håller på att fasas ut, anpassas ersättningsnivåerna på motsvarande sätt. En mer detaljerad beskrivning av avgiftsnivåerna i den allmänna pensionen och tjänstepensionen finns i fördjupningsrutan nedan.

---

#### AVGIFTSNIVÅER

Avgiften till den allmänna pensionen är 18,5 procent av den pensionsgrundande inkomsten. 16 procent sätts av till inkomstpensionen och 2,5 procent till premiepensionen. Den högsta möjliga pensionsgrundande inkomsten är 7,5 inkomstbasbelopp (39 063 kr/mån för 2018).

Den pensionsgrundande inkomsten är inkomsten efter avdrag för den allmänna pensionsavgiften på 7 procent. Det innebär att avsättningarna i praktiken blir 17,205 procent av inkomsten ( $0,185 * 93 = 17,205$ ). Till exempel, med en inkomst på 100 blir alltså den pensionsgrundande inkomsten  $(100 - 7) = 93$ . Detta innebär också att det görs avsättningar till den allmänna pensionen på arbetsinkomster upp till 8,07 inkomstbasbelopp eftersom den pensionsgrundande inkomsten är 93 procent av arbetsinkomsten ( $0,93 * 8,07 = 7,5$ ).

I dagens avgiftsbestämda tjänstepensioner motsvarar avgiften 4,5 procent av inkomsten upp till 7,5 inkomstbasbelopp. Över inkomsttaket är avgiften 30 procent. I de äldre avtalen kan avgifterna se annorlunda ut. De innehåller dessutom ofta en eller flera förmånsbestämda delar, vilket innebär att pensionen uttrycks som en andel av slutlönen i stället för att bero på inbetalda avgifter.

Flera tjänstepensionsavtal innehåller dessutom en så kallad flexpension. Flexpension innebär att arbetsgivaren betalar in en extra avgift utöver den grundläggande avgiften. För många, men långt ifrån alla, innebär detta att den faktiska avsättningen blir en eller ett par procentenheter högre.

---



I nästa kapitel redogör vi för tjänstepensionssystemets framväxt. Syftet är att ge läsaren en bättre förståelse för hur systemet kunde bli så komplicerat. Vi gör också en diskussion om de främsta svårigheterna med systemet.

### 3. TJÄNSTEPENSIONSSYSTEMETS HISTORIA – HUR BLEV DET SÅ KOMPLICERAT?

Sveriges första *allmänna* pensionssystem infördes 1913, alltså för drygt 100 år sedan. Att systemet var »allmänt« innebär att det administrerades av staten och hade ambitionen att omfatta hela eller åtminstone en stor del av befolkningen. Det innebär att staten från och med nu tog ett generellt ansvar för ålderspensionen.

Men redan innan det allmänna pensionssystemet infördes fanns det idéer om och lösningar för hur de som inte längre arbetade skulle försörjas. Vissa yrkesgrupper fick till exempel en pension av sin arbetsgivare när de inte längre kunde arbeta. Sådana tjänstepensioner var kopplade till det enskilda anställningsförhållandet och är föregångare till dagens kollektivavtalade tjänstepensioner.

Genom att studera hur tjänstepensionerna utvecklats historiskt kan vi få en bättre förståelse för varför dagens tjänstepensioner ser ut som de gör. En central aspekt är samspelet mellan den allmänna pensionen och tjänstepensionerna. Systemen har växt fram paral-

lellt där förändringar i det ena utlöst reaktioner i det andra.

I det här kapitlet redogör vi för hur tjänstepensionerna gick från att vara den huvudsakliga inkomstkällan för många äldre till att bli komplement till den allmänna pensionen. Vi avslutar med att diskutera dagens regelverk och på vilka sätt tjänstepensionen blivit mer komplex.

Med tjänstepension menar vi ett pensionssparande som är obligatoriskt från pensionsspararens perspektiv, och där reglerna beror på pensionsspararens anställning. Vi fokuserar på de tjänstepensioner som bestämts av arbetsmarknadens parter, det vill säga de kollektivavtalade tjänstepensionerna.

Större förändringar i det allmänna pensionssystemet har ofta föregåtts av intensiva politiska förhandlingar och omfattande utredningsarbete. I de flesta fall har man nått kompromisslösningar över blockgränsen. Förändringar i tjänstepensionerna är resultatet av förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter, det vill säga fackförbund och arbetsgivarorganisationer. Vi går inte in på dessa förhandlingsprocesser i detalj, utan fokuserar i stället på innehållet i de olika pensionssystemen.<sup>8</sup>

## De första tjänstepensionerna

Innan den industriella revolutionen i Sverige förlitade sig de allra flesta på sin familj för ekonomisk trygghet vid ålderdomen. Det fanns ännu inget statligt organiserat pensionssystem och de få existerande tjänstepensionerna återfanns huvudsakligen inom armén och flottan. Försvaret behövde en fast pensionsålder för att kunna pensionera äldre officerare som inte var fullt kapabla att utföra sitt

8. Några exempel på studier som går in djupare på olika aspekter av det svenska pensionssystemets utveckling är Elmér (1960), Schmidt (1974), Harrysson (2000), Johansson (2018), Hagen (2013), Marier (2002), Molin (1965), Palme (2001), Lundberg (2003), Palmer och Wadensjö (2004), Edebalk (1999, 2003a och 2003b) samt Edebalk och Olsson (2010).

arbete. Principen om att pensionen skulle motsvara två tredjedelar av lönen har funnits kvar i pensionssystemet i olika former sedan dess (Hagen, 2017a).

Den yrkesgrupp som först täcktes av ett formellt pensionssystem var statligt anställda tjänstemän. Så tidigt som 1778 kunde statliga tjänstemän välja att gå i pension vid 70 års ålder med bibehållen lön. Ungefär hundra år senare blev pensionering vid 70 obligatoriskt och vid 65 kunde man sluta arbeta med en pension som även här motsvarade två tredjedelar av lönen. År 1907 sänktes pensionsåldern igen, den här gången till 67 för män och 60 för kvinnor.

I den statliga sektorn fanns uppfattningen att tjänstemän som hade ett visst ämbete hade rätt till detta livet ut, även efter att de av åldersskäl inte kunde arbeta. Att pensionen motsvarade just två tredjedelar av lönen berodde på att två tredjedelar av lönen betraktades vara för befattningen och en tredjedel för själva arbetet. Staten, i egenskap av arbetsgivare, skulle därför stötta sina anställda i pensionssparandet genom att administrera det (Johansson, 2018). Den statliga tjänstepensionen skulle snart fungera som inspiration för utformningen av det första allmänna pensionssystemet och andra privata lösningar.

Under 1800-talet blev det i privat sektor allt vanligare att arbetsgivare betalade ut ersättning till äldre före detta anställda. Pensionen blev en förhandlingsfråga eller en fråga om frivillig förmån från arbetsgivarens sida, och betalades ofta ut som tack för lång och trogen tjänst. Det fanns också flera pensionskassor kopplade till specifika yrkesgrupper, till exempel lärare, bankanställda, anställda inom rättsväsendet och järnvägsarbetare, som främst syftade till att betala ut änkepension. Drängar och pigor ansågs vara en del av familjen och skulle därför få sin pension från husbonden (Schmidt, 1974). Äldre som varken hade familj eller pension som kunde försörja dem hamnade i fattigvården (Hagen, 2017a).

## Den allmänna pensionen och tjänstepensionerna

År 1913 lagstiftades det första allmänna pensionssystemet i Sverige. Systemet bestod av två komponenter – en avgiftsbestämd pension för alla och en tilläggspension för de mest behövande. Det nya pensionssystemets främsta syfte var att hantera det växande problemet med fattigdom bland äldre.

Även om pensionssystemet var tänkt att omfatta alla gjordes ett par viktiga avsteg från principen om universalism. För det första undantogs personer som ansågs »ovärdiga« (oftast alkoholister och kriminella). Märkligt nog omfattades heller inte personer som var beroende av den kommunala fattigvården, alltså de allra fattigaste. För det tredje undantogs personer som redan hade en tjänstepension. Staten såg ingen anledning att tvinga dem som redan hade en tryggad inkomst vid ålderdomen att gå med i den allmänna pensionen.

Fyra år efter att det allmänna pensionssystemet lanserats bildade de privatanställda tjänstemännen en pensionskassa – Sveriges Privatanställdas Pensionskassa, senare Svenska Personal-Pensionskassan (SPP). Precis som pensionsavtalet i statlig sektor var SPP:s pensionsavtal avgiftsbestämt. Kostnaderna för avgiften fördelades mellan arbetsgivaren och tjänstemannen, där tjänstemannens del finansierades genom avdrag på lönen. En viktig princip hos SPP var pensionslöftets oantastbarhet, vilket innebar att en tjänstemans medlemskap (tjänstepension) inte skulle gå förlorad vid byte av arbetsgivare (Johansson, 2018).

De allra flesta arbetstagare stod dock fortfarande utan tjänstepension. I privat sektor ansågs arbetsgivare inte vara skyldiga att förse privatanställda med någon form av pension, och i statlig sektor utslöts arbetstagare som inte var permanent anställda. Dessutom skulle det dröja ett par decennier innan kommunanställda, till exempel lärare och anställda inom sjukvården, började omfattas av det statliga pensionsavtalet. Detsamma gällde flera andra statliga

yrkesgrupper, till exempel militäranställda, post- och telegrafanställda och järnvägsarbetare, som tidigare haft egna pensionskassor.

Med tiden blev det uppenbart att det allmänna systemet behövde förändras. Framför allt tog det alldeles för lång tid för den avgiftsbestämda pensionen att generera rimliga pensioner, som ju de yrkesgrupper som stod utan tjänstepension var beroende av. Dessutom var tilläggspensionen inte tillräckligt generös för att lyfta folk ur fattigdom. I 1935 års pensionsreform försvagades därför den avgiftsbestämda delen till förmån för en mer generös tilläggspension. Dessutom infördes en ny komponent – folkpensionen. Storleken på folkpensionen berodde inte på hur mycket man betalat in till systemet, utan var samma för alla berättigade. Det var emellertid först 1946 som folkpensionen blev verkligt universell, det vill säga även inbegrep de »ovärdiga« och de allra fattigaste. År 1946 avskaffades även den avgiftsbestämda pensionen (Hagen, 2017a).

Vid sidan av oron för att pensionerna var för låga fanns en oro för att den allmänna pensionen var på väg att bli ett komplement till tjänstepensionen, snarare än tvärtom. Flera stora och viktiga yrkesgrupper behövde ju inte delta i den allmänna pensionen om de inte ville. Undantaget hävdades därför i 1935 års pensionsreform, vilket således medförde att alla kom att omfattas av den allmänna pensionen.

När den allmänna pensionen nu omfattade alla medborgare förändrades synen på tjänstepensionen. Det blev mer naturligt att utforma tjänstepensionen som ett komplement till den allmänna pensionen. Bland annat upphörde man att koordinera tjänstepensionen för statligt anställda mot den allmänna pensionen. Man justerade alltså inte längre tjänstepensionen efter storleken på den allmänna pensionen. Målet var dock fortfarande att de anställda skulle få en total pension (allmän pension och tjänstepension tillsammans) som motsvarade ungefär två tredjedelar av deras slutlön.

Även om den allmänna pensionen nu omfattade hela befolkningen, stod dock de allra flesta fortfarande utan tjänstepension. År 1955 hade hela 72 procent av de äldre hushållen ingen annan pension än folkpensionen. 13 procent täcktes antingen av SPP eller det statliga tjänstepensionsavtalet och ytterligare 15 procent hade någon annan pension. Skillnaderna i pensionsnivåer mellan de som hade tjänstepension och de som inte hade det var mycket stora. Detta skulle bli det enskilt viktigaste skälet till att det allmänna systemet 1960 utökades med en inkomstrelaterad pension, det så kallade ATP-systemet (Hagen, 2017a).

## ATP-reformen och tjänstepensionerna

För att visa på hur viktig tjänstepensionen var för den totala pensionen under 1900-talets första hälft jämför vi pensionen mellan två yrkesgrupper, järnvägsarbetare och fabriksarbetare, varav den förra men inte den senare omfattades av tjänstepensionsavtal. År 1922 fick fabriksarbetare i genomsnitt 22 procent av slutlönen i pension jämfört med 58 procent för järnvägsarbetare. Trots flertalet reformer i det allmänna pensionssystemet, var skillnaderna 35 år senare fortfarande stora – 39 respektive 77 procent. Eftersom folkpensionen var samma för alla, och avgiftspensionen helt avskaffats, reflekterade inte pensionen inkomsten under arbetslivet för de som inte hade någon tjänstepension. Detta gav upphov till en känsla av orättvisa och stärkte opinionen för en inkomstrelaterad komponent i den allmänna pensionen (Hagen, 2017a).

Det var inte bara växande inkomstskillnader mellan olika grupper av pensionärer som stärkte kraven på en inkomstrelaterad allmän pension, utan också mellan pensionärer och personer i arbetsför ålder. Snabb tillväxt och stigande reallöner innebar att levnadsstandarden ökade snabbare bland de som arbetade.

Det allmänna pensionssystemet fick till slut, 1960, sin inkomstrelaterade komponent, allmän tilläggspension (ATP). Den kallades för tilläggspension eftersom den betalades ut som ett komplement till folkpensionen. Storleken på tilläggspensionen berodde på tidigare inkomster och angavs som andel av slutlönen (det vill säga den var förmånsbestämd). För att få den högsta ersättningsnivån på 60 procent av slutlönen behövde man 30 intjänandeår. Slutlönen baserades dock på de 15 bästa intjänandeåren (den så kallade 15/30-regeln). Den pensionsgrundande inkomsten bestod av inkomster upp till 7,5 prisbasbelopp, eller inkomsttaket. Tilläggspensionen och folkpensionen tillsammans innebar att en genomsnittlig arbetare fick 65 procent av sin slutlön i pension. När ATP-systemet infördes var den normala pensionsåldern 67, men 1976 sänktes den till 65 (Hagen, 2017a).

ATP medförde att man behövde se över tjänstepensionernas utformning och syfte. Den viktigaste frågan var hur tjänstepensionen skulle komplettera den numera inkomstrelaterade allmänna pensionen. De kollektivavtalade tjänstepensionerna utvecklades i lite olika riktning.

Privatanställda tjänstemän omfattades sedan 1917 av SPP:s pensionsavtal. År 1960 infördes ett nytt avtal för privatanställda tjänstemän, Industrins tilläggspension för tjänstemän (ITP). Avtalet var en överenskommelse mellan arbetsgivarorganisationen SAF och fackförbunden SIF och SALE, och gjordes sedermera om till kollektivavtal 1969 (Johansson, 2018).

ITP skulle bli ett långvarigt och inflytelserikt avtal, och genomgick heller inga större förändringar förrän 2007. ITP-avtalet hade två utmärkande egenskaper som återfinns i samtliga stora tjänstepensionsavtal i dag. För det första gjordes ingen avräkning mot den allmänna pensionen. Tjänstemännen kom alltså att tjäna en pension utöver ATP-pensionen. Däremot anpassades ersättnings-



nivåerna efter det allmänna systemet. För det andra ersatte ITP inkomster i högre utsträckning över än under inkomsttaket i den allmänna pensionen. Tjänstepensionen gav alltså ett visst tillskott till pensionen för genomsnittliga inkomster, men ett större sådant för inkomster som var för höga för att ge allmän pension. Utöver den huvudsakliga förmånsbestämda delen avsattes 2 procent av den pensionsgrundande lönen till en avgiftsbestämd del, ITPK.

I nära anslutning till ATP-reformen infördes även ett nytt pensionsavtal för statligt anställda, Statens allmänna tjänstepensionsreglemente (SPR). Från att länge ha varit en fråga som ensidigt reglerades av staten hade nu även pensionerna (vid sidan av lön och andra anställningsrelaterade villkor) blivit föremål för förhandling mellan arbetsmarknadens parter (Johansson, 2018).

Storleken på utbetalningen från SPR räknades ut som skillnaden mellan 65 procent av slutlönen och summan av individens folkpension och ATP-förmån. Slutlönen definierades som ett genomsnitt av lönen de fem sista åren före pensionering. Det främsta skälet till att räkna av tjänstepensionen mot den allmänna pensionen var att åstadkomma en mer rättvis omfördelning mellan låg- och höginkomsttagare. SPR var i bruk fram till 1991 när ett nytt avtal, PA-91, kom till stånd. PA-91 var praktiskt taget en kopia av ITP-avtalet och innebar därmed att man slutade att göra avräkning mot den allmänna pensionen.

Kommun- och landstingsanställda fick sin egen tjänstepension, eller tjänstepensionsreglemente som det kallades då, 1960. De två avtalen, LKPR för kommunanställda och LPR för landstingsanställda, hade stora likheter med det statliga avtalet, SPR. Pensionen utgjorde 65 procent av pensionsunderlaget och räknades av mot den allmänna pensionen. År 1985 infördes ett gemensamt avtal för kommun- och landstingsanställda, nämligen PA-KL. Det var också

ett förmånsbestämt system med ett avräkningsvillkor mot den allmänna pensionen.

Privata arbetare var sist med att få en inkomstrelaterad tjänstepension. År 1973 slöts en pensionsöverenskommelse mellan SAF och LO, som kom att kallas särskild tilläggspension (STP). STP var en blandning av SPR och ITP. Å ena sidan räknades den inte av mot den allmänna pensionen (likt ITP). Å andra sidan ersatte den inte inkomster över inkomsttaket (likt SPR). Syftet med STP var att minska klyftan i ersättningsnivåer gentemot de yrkesgrupper som redan hade en tjänstepension.

I början på 1990-talet fanns det alltså fyra stora tjänstepensionsavtal som täckte större delen av arbetskraften: ett för privatanställda tjänstemän (ITP), ett för privatanställda arbetare (STP), ett för statligt anställda (PA-91) och ett för kommun- och landstingsanställda (PA-KL från 1985). Det fanns även sektorer som hade sina egna avtal. Dessa hade dock ofta likheter med de större avtalen. Under 1990- och 2000-talet genomgick samtliga tjänstepensionsavtal stora förändringar.

## 1990-talets pensionsreform och tjänstepensionerna

Det allmänna pensionssystemet reformerades när ATP-systemets brister blivit alltmer uppenbara. Det fanns en utbredd oro för att framtidens pensioner inte kunde garanteras – ATP-systemet hade blivit för dyrt. Det fanns också ett utbrett missnöje med ATP-systemets omfördelningseffekter. Systemet gynnade personer med korta karriärer och stigande löneprofiler (i praktiken höginkomsttagare) på bekostnad av personer med långa karriärer med medioker lönetillväxt (i praktiken låginkomsttagare).

Under åren 1994–1998 arbetades ny lagstiftning fram och det nya allmänna pensionssystemet trädde i kraft 1999.<sup>9</sup> Reformen innebar bland annat att det nya systemet består av tre delar:

- en avgiftsbestämd inkomstpension, där varje intjänandeår bidrar till storleken på pensionsutbetalningarna
- en premiepension, som liksom inkomstpensionen är avgiftsbestämd men där pensionsspararen själv kan välja hur kapitalet ska placeras
- garantipension för dem med de lägsta inkomstpensionerna.

Dessutom finns det ingen ordinarie pensionsålder i det nya systemet. I stället anges en flexibel pensionsålder mellan 61 och 67, det vill säga mellan åldern för tidigaste uttag och åldern för avgångsskyldighet. Systemet fasades in gradvis. Personer födda 1938 omfattas till fyra tjugondelar av det nya systemet. Därefter läggs en tjugondel till varje födelsekohort så att personer födda 1954 omfattas helt.

Vi har visat att tjänstepensionerna och den allmänna pensionen utvecklats genom ett samspel, där förändringar i den allmänna pensionen lett till anpassningar i tjänstepensionerna och vice versa. Denna växelverkan blev särskilt uppenbar i samband med ATP-reformen. Pensionsreformen på 1990-talet innebar återigen att tjänstepensionerna behövde ses över. Flera av det allmänna systemets nya principer kom att införlivas även i tjänstepensionen. Vi redogör kort för de viktigaste förändringarna och för sedan en diskussion om vad dessa innebär för pensionssystemets komplexitet.

Den viktigaste förändringen är att samtliga tjänstepensioner har gått från att vara förmånsbestämda till att bli avgiftsbestämda. De gamla pensionerna var förmånsbestämda och de pensionsbolag som förvaltade dem ägdes i regel av arbetsmarknadens parter. I de

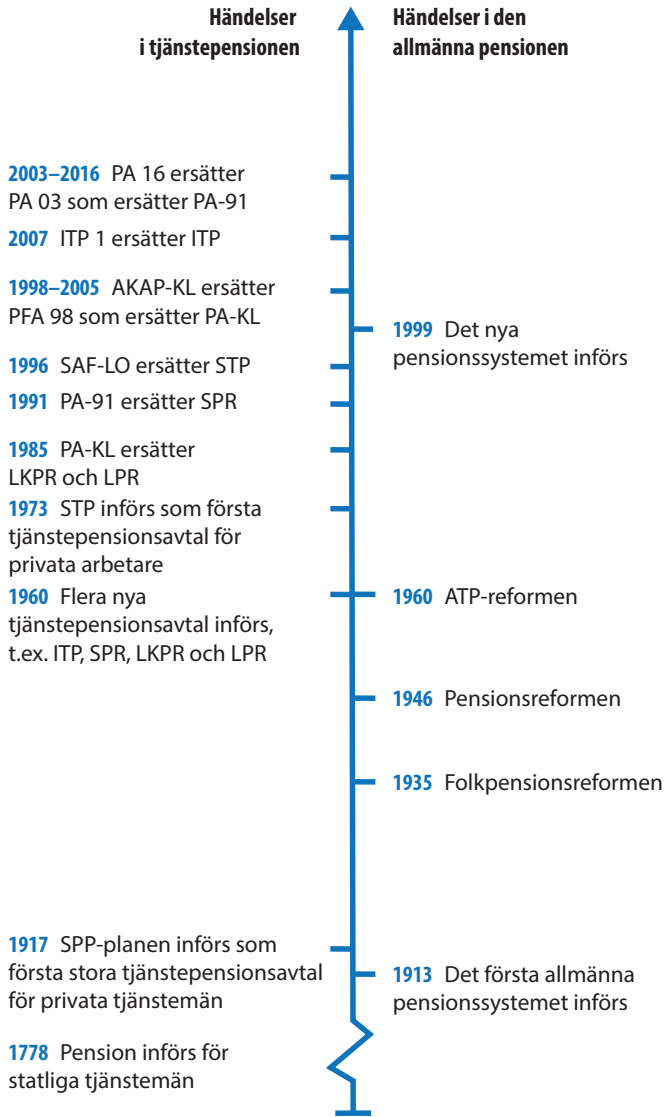
9. Förhandlingarna utgick från Pensionsarbetsgruppens betänkande SOU 1994:20, medan den slutgiltiga överenskommelsen finns beskriven i Socialdepartementet (1998).

nya avgiftsbestämda pensionerna öppnades förvaltningen upp för fler aktörer och storleken på pensionen beräknas utifrån det ackumulerade pensionskapitalet snarare än som en andel av slutlönen.

I den privata sektorn krävdes bara ett reformtillfälle per avtal. Redan 1996 infördes ett nytt, helt avgiftsbestämt system för privatanställda arbetare, då SAF-LO ersatte STP. I enlighet med de andra stora tjänstepensionsavtalen, men i motsats till sin föregångare, är SAF-LO viktigare för personer med inkomster över taket i den allmänna pensionen. Arbetsgivaren sätter av 4,5 procent av lönen upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 30 procent därutöver. År 2007 ersattes det gamla förmånsbestämda ITP-avtalet för privatanställda tjänstemän av ett nytt avtal, ITP 1. ITP 1 har samma avgiftsstruktur som SAF-LO.

I offentlig sektor krävdes fler reformtillfällen för att fullgöra övergången till avgiftsbestämda pensioner. I kommunsektorn påbörjades övergången 1998 när det gamla avtalet, PA-KL, ersattes av PFA 98. PFA 98 bestod av en avgiftsbestämd del för inkomster under inkomsttaket och en förmånsbestämd del för inkomster ovanför taket. PFA 98 ersattes i sin tur av KAP-KL 2006. KAP-KL innebar en ytterligare förstärkning av den avgiftsbestämda delen som nu även utgick på inkomster över inkomsttaket, samtidigt som ersättningsnivåerna i den förmånsbestämda delen minskades. Endast nio år senare, 2015, infördes AKAP-KL, ett helt avgiftsbestämt system. AKAP-KL har samma avgiftsstruktur som de båda avtalen i privat sektor, med undantaget att inga avsättningar görs för inkomster över 30 inkomstbasbelopp.

Det statliga tjänstepensionsavtalet har genomgått en liknande process som kommunsektorns avtal. Först förstärktes den avgiftsbestämda delen i och med att PA 03 infördes 2003. PA 03 var avgiftsbestämt och förmånsbestämt under respektive över inkomsttaket. År 2016 ersattes PA 03 av ett helt avgiftsbestämt system, PA 16.



FIGUR 2. Viktiga förändringar i tjänstepensions- och det allmänna pensionssystemet.

Övergången till avgiftsbestämda pensioner leder i förlängningen till ett stabilare pensionssystem eftersom det blir mindre känsligt för svängningar i ekonomin jämfört med ett förmånsbestämt system. Det innebär samtidigt att ansvaret för pensionen skjuts över från staten till individen och att det blir en större osäkerhet kring vilken nivå pensionsförmånen i slutändan kommer att hamna på. Ett avgiftsbestämt system förutsätter därför att den enskilda spararen har större insikt om sin pension. Samtidigt visar vår genomgång att dagens kollektivavtalade tjänstepensioner är mer lika varandra än de var tidigare. Så har tjänstepensionen verkligen blivit mer komplex? Detta är temat för nästa avsnitt.

## Komplexiteten i tjänstepensionerna

Trots att tjänstepensionsavtalen har harmoniserats i flera viktiga avseenden har svårigheten att överblicka och förstå tjänstepensionerna ökat. Det är flera faktorer som bidrar till att försvåra för pensionsspararna:

- olikheterna mellan avtalen
- övergångsreglerna mellan olika avtal
- det ökade antalet möjliga val
- den ökade rörligheten på arbetsmarknaden
- pensionssystemet som helhet som blivit mer komplicerat.

### *Olikheter mellan avtalen*

De senaste pensionsavtalen inom respektive avtalsområde är i grunden ganska lika varandra. Samtliga avtal är till exempel helt avgiftsbestämda. De har dessutom samma grundläggande avgiftsstruktur: 4,5 och 30 procent under respektive över 7,5 inkomstbasbelopp. Det finns dock en del skillnader mellan dessa avtal som bidrar till att

göra det svårt att förstå på vilka sätt avtalen skiljer sig från varandra. Vi belyser några av dessa i tabell 1 (s. 41).

För det första skiljer sig reglerna kring deltidspension, eller flexpension som det också kallas. Flexpension innebär att arbetsgivaren betalar in en extra avgift utöver den grundläggande avgiften. Syftet är att möjliggöra ett mer flexibelt arbetsliv under åren före pensionstidpunkten. Flexpension innebär därför i praktiken att avgiftsstrukturen skiljer sig åt mellan olika yrken och avtalsområden. I kommunsektorn är flexpension en förhandlingsfråga mellan enskilda arbetstagare och deras arbetsgivare. De flesta kommun- och landstingsanställda som omfattas av AKAP-KL får därför ingen extra avsättning. I statlig sektor utgår emellertid alltid en flexpensionspremie på 1,5 procent i PA 16 Avd I (födda 1988 eller senare). Inom ITP 1 har de flesta som är kollektivavtalsanslutna numera en flexpension, även om storleken på avgiften varierar mellan de olika avtalsområdena. Även inom SAF-LO varierar storleken på avgiften beroende på avtalsområde (Pensionsmyndigheten, 2017).

Flexpension används ibland synonymt med delpension, vilket skapar begreppsförvirring. När man talar om delpension syftar man främst på delpensionslösningarna i de förmånsbestämda pensionerna, som ju håller på att fasas ut. Även här skiljer sig reglerna mellan avtalen. Inom det statliga tjänstepensionsavtalet PA 03 (nuvarande PA 16 Avd II) har anställda haft möjlighet, men inte rätt, till delpension från 61 års ålder. I det kommunala avtalet KAP-KL finns en liknande möjlighet sedan 2007. Men till skillnad från det statliga avtalet finns inga detaljerade regler eller villkor; de fattas i stället efter förhandlingar på kommunal eller landstingskommunal nivå. I privat sektor har de förmånsbestämda avtalen inte haft någon motsvarande delpensionslösning (Lachowska, Sundén och Wadensjö, 2008).<sup>10</sup>

10. Inom den allmänna pensionen fanns ett delpensionssystem 1976–2000, och de sista utbetalningarna till de som beviljats allmän delpension skedde under 2004. Det avskaffades i samband med att det nya avgiftsbestämda pensionssystemet infördes.

Vi konstaterar också att intjänandeåldrarna är olika mellan avtalen. Medan intjänandet begränsas till 25–64 år i privat sektor (ITP 1 och SAF-LO), finns inga sådana begränsningar för kommun- och landstingsanställda (AKAP-KL). Statligt anställda (PA 16) tjänar in till sin pension fram till LAS-åldern (nu 67).

I två av avtalen, AKAP-KL och SAF-LO, kan hela pensionskapitalet placeras av pensionsspararen, till skillnad från ITP 1 och PA 16 där bara en del kan placeras. I ITP 1 är halva kapitalet låst till en traditionell försäkring och i PA 16 kan pensionsspararen själv välja hur 2,5 procentenheter ska placeras på inkomster under 7,5 IBB och 20 procentenheter över brytpunkten.

Tittar vi på uttagsfasen ser vi att både åldern för tidigaste uttag och åldern för automatisk utbetalning skiljer sig mellan avtalen. I tre av avtalen går det att ta ut tjänstepension från 55 års ålder men i PA 16 är tidigaste uttagsåldern 61. I privat sektor betalas tjänstepensionen automatiskt ut vid 65 års ålder om man inte gör något medan motsvarande sker vid 70 års ålder i offentlig sektor.

Vi ser också att avtalet för kommun- och landstingsanställda är ensamt om att ha återbetalningsskydd som förval.<sup>11</sup> Ett återbetalningsskydd innebär att familjen får det samlade värdet av pensionen när man dör. Om man dör efter att pensionsuttaget påbörjats får familjen det värde som återstår av kapitalet. Man betalar för återbetalningsskyddet genom att få en lägre pension.

Tabellen är inte uttömmande, utan det finns flera andra viktiga aspekter av tjänstepensionen där reglerna mellan de olika avtalen kan variera. Till exempel finns skillnader för premieinbetalningar vid föräldraledighet och sjukdom, och kompletterande förmåner vid arbetsoförmåga på grund av sjukdom.<sup>12</sup>

---

11. Med förval menas det alternativ man får om man själv inte gör något aktivt val.

12. Se till exempel Sjögren Lindquist och Wadensjö (2007 och 2011) för information om hur de kollektivavtalade försäkringarna vid inkomstbortfall ser ut.



### *Övergångsregler*

I den historiska delen redogjorde vi för de viktigaste förändringarna inom respektive avtalsområde, och skälen bakom dessa. Flera av dessa förändringar är omfattande och kan därmed inte införas omedelbart utan behöver fasas in successivt, precis som det allmänna pensionssystemet. I vilken takt nya avtal fasas in stipuleras i så kallade övergångsregler och är oftast baserade på födelseår. Vi redogör för vilka ålderskohorter som omfattas av de aktuella övergångsreglerna i de olika avtalen på den sista raden i tabell 1.

De övergångsregler som finns mellan gamla och nya avtal bidrar naturligtvis till att tjänstepensionen uppfattas som och är svår att förstå. Eftersom pensionsavtalen i statlig och kommunal sektor ändrats vid fler tillfällen än i privat sektor är övergångsreglerna mer invecklade. När anställda på samma arbetsplats, som utför samma arbete omfattas av olika tjänstepensionsavtal på grund av att de är olika gamla försvåras kunskapsöverföringen från äldre till yngre kollegor. Även om problemen kring övergången mellan gamla och nya avtal är övergående (om de nya avtalen får vara kvar under en längre tid) kommer det att ta flera decennier innan det bara finns ett avtal per avtalsområde i bruk. Dessutom är det mycket troligt att nya avtal tillkommer med nya övergångsregler.

### *Antalet val*

Att antalet potentiella val och möjligheterna att påverka sin pension formligen exploderat har sannolikt också bidragit till att systemet uppfattas som svårare i dag. Inom tjänstepensionen kan spararen själv välja hur det intjänade kapitalet ska placeras och förvaltas, om återbetalningsskydd ska tecknas och vid vilken ålder som pensionen ska betalas ut och under hur många år. Mycket tyder på att individernas benägenhet att försöka förstå sin pension och fatta informerade beslut minskar ju fler val som blir möjliga.

TABELL 1. Jämförelse av reglerna i de fyra stora avtalspensionerna.

	<b>ITP 1</b>	<b>SAF-LO</b>	<b>PA 16 (Avd I)</b>	<b>AKAP-KL</b>
Avgift	4,5 % <7,5 IBB 30 % >7,5 IBB	4,5 % <7,5 IBB 30 % >7,5 IBB	4,5 % <7,5 IBB 30 % >7,5 IBB	4,5 % <7,5 IBB 30 % >7,5–30 IBB
Flexpension	Ja, 0,2–1,5 % Beviljas från 60–62 års ålder	Ja, 0,7–1,7 % Beviljas från 60 års ålder	Ja, 1,5 % Beviljas från 61 års ålder	Ja, förmåns- bestämd förhandlings- fråga
Intjänandeåldrar	25–64	25–64	Till LAS	Inga gränser
Placera själv	Ja, men minst hälften i traditionell försäkring	Ja	Ja, 2,5 % upp till 7,5 IBB, 20 % därutöver	Ja
Ålder för automatisk utbetalning	65	65	70	70
Tidigaste uttagsålder	55	55	61	55
Förval återbetalningsskydd	Nej	Nej	Nej	Ja
Avtalstillhörighet beroende på födelseår	Födda 1978 eller tidigare: ITP 2  Födda 1979 eller senare: ITP 1	Födda 1932 eller tidigare: STP  Födda 1932– 1967: övergång mellan SAF-LO och STP  Födda 1968 eller senare: SAF-LO	Födda 1942 eller tidigare: PA-91  Födda 1943– 1973: övergång mellan PA 03 och PA-91  Födda 1974–1987 PA 16 Avd II (=PA 03)  1988 eller senare: PA 16 Avd I	Födda 1946 eller tidigare: PA-KL eller PFA 98  Födda 1947– 1967: övergång mellan PFA 98 och KAP-KL  Födda 1968–1985: KAP-KL  1986 eller senare: AKAP- KL

Ett exempel på val som den enskilda spararen kan göra och som kräver att man är insatt i hur systemet fungerar är flytträtten. Flytträtten innebär att man kan flytta vissa delar av sitt pensionskapital från ett pensionsbolag till ett annat. För att flytta sin tjänstepension vänder man sig till respektive valcentral där information finns om vilka bolag som är valbara och erbjuder pensionsfonder (se tabell 2). De bolag man kan välja mellan bestäms genom upphandlingar inom respektive avtalsområde.

Generellt sett finns inbyggd flytträtt i alla privata pensionsförsäkringar som är tecknade efter 1 juli 2007. Det pensionskapital man tjänat in innan dess kan alltså normalt sett inte flyttas. Enligt en kartläggning från 2009 omfattades 44 procent av de premiebestämda pensionsförsäkringarna av flytträtt (SOU 2012:64). Förmånsbestämda pensioner, där spararen är garanterad en viss procent av slutlönen i pension, omfattas inte av flytträtten.

TABELL 2. Valcentraler och valbara bolag.

<b>Avtal</b>	<b>ITP 1</b>	<b>SAF-LO</b>	<b>PA 16</b>	<b>AKAP-KL</b>
<b>Valcentral</b>	Collectum	Fora	SPV	Pensionsvalet/ Valcentralen
<b>Bolag</b>	Alecta (förval)	AMF (förval)	Kåpan (förval)	KPA (förval)
	AMF	Alecta	Alecta	Alecta
	Danica	Danica	AMF	AMF
	Folksam	Folksam	Danica	Danica
	Handelsbanken	Handelsbanken	Handelsbanken	Folksam
	Movestic	Länsförsäkringar	Länsförsäkringar	Handelsbanken
	SEB	Movestic	SEB	Läraryfonder
	SPP	Nordea	Swedbank	Nordea
	Skandia	SEB		SEB
	Swedbank	SPP		Swedbank
		Swedbank		

Källa: [www.konsumenternas.se](http://www.konsumenternas.se) och Collectum.

### *Ökad rörlighet på arbetsmarknaden*

Den ökade rörligheten på arbetsmarknaden bidrar till att många byter avtalsområde under sin karriär en eller flera gånger. Det gör att antalet tjänstepensionsavtal som varje person omfattas av ökar. Det genomsnittliga antalet tjänstepensioner ökade från 1,7 till 2,7 mellan 2008 och 2014 för män (ISF, 2017a). För kvinnor var motsvarande ökning 1,5 till 2,7. Det finns också belägg för att ökningen började tidigare än så (ISF, 2016).<sup>13</sup>

Den lagstadgade flytträtten omfattar inte äldre pensionsförsäkringar. Det innebär att många sparare har ett stort antal så kallade fribrev som inte kan flyttas. Ett fribrev är en pensionsförsäkring där inbetalningen upphört och skapas, till exempel när man byter arbete. Ett fribrev kan också skapas när pensionslösningar omförhandlas och nya premier betalas in till det nya avtalet. I genomsnitt beräknas en tjänsteman ha samlat ihop åtta fribrev under sitt yrkesliv (SOU 2012:64).

### *Har det blivit mer komplext?*

Vi har redan konstaterat att de gamla förmånsbestämda avtalen spretade mer än dagens avgiftsbestämda avtal. I dag är det alltså enklare att förstå hur mycket man sparar till sin pension via tjänstepensionen oavsett vilken arbetsgivare man har. Och även om man satte sig in i skillnaderna mellan de gamla förmånsbestämda avtalen var det inte alltid lätt att förstå hur ett byte av arbetsgivare påverkade pensionen. Det fanns också regler där arbetstagare ofta hade ett informationsunderläge gentemot arbetsgivare, bland annat hur pensionen indexerades vid förtida uttag och hur mycket man behövde arbeta för att tjäna in till tjänstepensionen över huvud taget.

---

13. Beräkningarna bygger på data över kollektivavtalade tjänstepensioner från Alecta, AMF, KPA, Kåpan och SEB.

En annan stor fördel i dag är tillgången till digitala hjälpmedel, såsom Minpension.se och personliga sidor på de olika pensionsaktörernas hemsidor. Dessa gör det avsevärt enklare att skaffa information och planera inför sin pension, även om själva innehållet i sig kan vara svårt att förstå. Tidigare var man i hög grad beroende av information från arbetsgivaren eller tjänstepensionsbolaget i fråga.

Trots viktiga harmoniseringar och nya hjälpmedel är nog de flesta överens om att tjänstepensionssystemet blivit allt svårare att överblicka, både på systemnivå och för den enskilda spararen. För det första är det betydligt enklare att räkna ut sin förväntade pension i ett förmånsbestämt system där pensionen bestäms av lönen de sista åren innan pensionering, jämfört med att hålla koll på hur mycket man sätter av under hela sitt yrkesliv. Tidigare fanns det också en gemensam, ordinarie pensionsålder i det allmänna systemet och i tjänstepensionssystemet, som också sammanföll med åldern för avgångsskyldighet. 65 år blev därmed en naturlig referenspunkt, och en stark pensionsnorm. För det tredje var antalet pensioner inom respektive pensionsavtal mycket begränsat, liksom antalet valmöjligheter inom varje tjänstepensionsavtal. Oftast utbetalades bara en pension per person och avtal. Antalet pensioner per person begränsades också av att rörligheten bland arbetstagare mellan sektorer, och därmed tjänstepensionsavtal, var lägre än i dag.

Upplevelsen av tjänstepensionssystemet som komplext förstärks sannolikt av att även den allmänna pensionen är svår att överblicka med flera olika delar. De valbara delarna inom tjänstepensionen och premiepensionen har i allmänhet stora likheter som kan bidra till förvirring om i vilket system olika val har gjorts. För pensionsspararen är det viktigt att på ett enkelt sätt kunna bilda sig en uppfattning om hur stor den totala pensionen kommer att bli. Att ha många komponenter att sätta sig in i bidrar till att försvåra överblicken. En vanlig pensionssparare måste förstå hur inkomstpensionen och

premiepensionen fungerar samt hur olika komponenter i nuvarande och tidigare tjänstepensionsavtal påverkar den framtida pensionen. Sammantaget blir detta mycket komplext.

## 4. ÄR DET SVÅRT ATT FÖRSTÅ TJÄNSTEPENSIONEN?

I det förra kapitlet visade vi att tjänstepensionssystemet är komplext och svåröverskådligt i sina detaljer. Detta är ett resultat både av förändrade regler och ökad rörlighet på arbetsmarknaden.

I det här kapitlet flyttar vi fokus från diskussionen om *varför* pensionssystemet blivit så komplicerat till att visa att en stor del av pensionsspararna *upplever* tjänstepensionen som svår att förstå, och att många faktiskt inte förstår viktiga aspekter av tjänstepensionen och slutligen att bristen på kunskap tycks hindra många från att fatta bra beslut om sin pension. Att ett regelsystem är komplicerat innebär inte per automatik att det är olämpligt. Väl utformade förval och lättfattlig information kan få både aktiva och passiva pensionssparare att känna att de förstår systemet och att de kan fatta välmotiverade beslut. Men om spararna har bristande kunskaper, och samtidigt uppfattar detta som ett hinder för bra beslut, finns det anledning att fundera över om systemet kan förbättras.

Vår diskussion tar avstamp i vad svenska folket kan om pensionssystemets regler och deras uppfattningar och attityder till pen-

sionssystemet. Analysen bygger på en omfattande enkät om svenska folkets kunskaper om pension och ekonomi. Enkäten, »Ekonomi och Pension 2017«, genomfördes av SKOP och är ett samarbete mellan Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU), Uppsala universitet och Inspektionen för socialförsäkringen (ISF).

## Tidigare undersökningar om kunskapsläget om pensioner

Kunskapsläget om pensioner har undersökts tidigare av både privata och offentliga aktörer. Låt oss börja med att beskriva några tidigare undersökningar och vad de kommit fram till. Vi återkommer till dem när vi diskuterar resultaten från vår enkät.

ISF lät 2012 TNS Sifo genomföra en telefonundersökning om pensionsspararnas kunskaper om det allmänna pensionssystemet. Målgruppen för undersökningen var vuxna som ännu inte börjat ta ut allmän pension, det vill säga personer som fortfarande befann sig i sparandefasen. Undersökningen syftade till att kartlägga upplevda och faktiska kunskaper om det allmänna pensionssystemet. ISF:s övergripande slutsats var att det skett en viss försämring av kunskaperna över tid, och att de äldre i de flesta fall hade bättre kunskaper än de yngre. ISF noterade också att mindre än hälften av personerna i åldern 60–65 år visste att allmän pension tidigast kan tas ut vid 61 års ålder. I stället var det många som svarade 65 år.

I en undersökning från 2015 hade AMF fokus på åldersskillnader i pensionskunskaper. Internetenkäten genomfördes av Norstat i februari 2015 (AMF, 2015). Resultaten visade bland annat att nästan hälften av de unga (20–35 år) ansåg att de har dåliga eller mycket dåliga kunskaper om pensionen. Kunskapsläget bland de äldre spararna var något bättre. AMF lät också göra en undersökning i februari



2018 med fokus på hur mycket som sätts av till tjänstepensionen (AMF, 2018). Totalt intervjuades över 5 300 personer i åldersgruppen 25–50 år. Resultaten visade att varannan person inte visste hur mycket som sätts av till deras tjänstepension och att ungefär lika många sällan eller aldrig tänkte på sin pension.

I mars 2016 lät SEB Demoskop göra en internetbaserad undersökning med fokus på personer som ännu inte gått i pension (SEB, 2016). Undersökningen innehöll en rad frågor om tjänstepensionens roll för den totala pensionen, tankar inför pensionen, eget sparande med mera. Resultaten visade bland annat att hela nio av tio uppgav att de visste att de hade ett tjänstepensionssparande, och att två av tre ansåg sig ha den kunskap som behövdes för att veta hur de kunde påverka sin pension.

Att undersöka kunskapsläget om pensioner är alltså inget nytt. Fördelen med vår enkät jämfört med tidigare undersökningar är att vi tar ett helhetsgrepp om hela pensionssystemet, både allmän pension, tjänstepension och privat pensionssparande. Medan frågorna är betydligt fler är svarsfrekvensen jämförbar med tidigare undersökningar. En ytterligare fördel är att vi har ett slumpmässigt urval av befolkningen som är draget direkt från Skatteverkets folkbokföring – till skillnad från de flesta andra undersökningar som bygger på existerande enkätpaneler.

## Ekonomi och pension 2017 – en enkät om svenska folkets kunskaper om pensionen

Undersökningen Ekonomi och Pension 2017 syftar till att mäta svenska pensionssparares kunskaper om och attityder till pensionssystemet. Enkäten genomfördes under slutet av 2017 och början av 2018 av SKOP på uppdrag av IFAU, i samarbete med Uppsala universitet och ISF.

Drygt 3 500 personer mellan 30 och 60 år (födda 1957–1985) har svarat på enkäten. Det ger en svarsfrekvens på ungefär 30 procent. Åldersintervallet motiveras av att fokus ligger på pensionsparare, det vill säga personer i arbetsför ålder som ännu inte gått i pension.

Innan vi går in på resultaten från undersökningen är det lämpligt att reflektera över om svaren ger en representativ bild av kunskapsläget i urvalspopulationen, det vill säga personer som är mellan 30 och 60 år. Äldre och personer med höga inkomster är något överrepresenterade bland de som svarat. Vi vet även att icke svensktalande är underrepresenterade eftersom enkäten var på svenska. De svarande verkar dock vara jämnt fördelade mellan män och kvinnor och representativa för andelen som bor i städer och på landsbygd. I tolkningen av svaren på enkäten bör man alltså ta hänsyn till att det förekommer en viss överrepresentation av infödda svenska, äldre och personer med höga inkomster.<sup>14</sup> För en djupare analys av de svarandes representativitet hänvisar vi till appendix.

### *Frågor*

Enkäten bestod av nästan hundra frågor uppdelade på fyra delar. Den första delen handlade om hur pensionssystemet fungerar. Här ställdes frågor om exempelvis avgiftsnivåer, uttagsåldrar och uttagstid, inom både tjänstepensionen och den allmänna pensionen. I den andra delen ställdes frågor om personens egen pension. Här ville vi bland annat ta reda på vid vilken ålder de svarande planerar att gå i pension, om de känner till hur mycket pensionskapital de har, om de sparar privat till pensionen och om de är nöjda med sparandet, varifrån de inhämtar information om pension och sparande, samt

---

14. Resultaten är viktade på ålder efter data på befolkningen mellan 30 och 60 år. Viktning innebär att över- och underrepresenterade grupper tilldelas en vikt som motsvarar gruppens relativa storlek i förhållande till populationen. I vårt fall syftar viktningen till att kompensera för att svarsfrekvensen är lägre bland yngre.

om de är tillräckligt insatta för att känna att de kan påverka sina pensioner. I den tredje delen fick de svara på frågor om sig själva, bland annat om inkomstnivå, boendeform, skulder och tillgångar och upplevd hälsa. Slutligen ställdes ett antal frågor om finansiell kunskap och om inställningen till olika ekonomiska situationer, hämtade från den internationella forskningen på området.

I den här rapporten fokuserar vi på de två första delarna, det vill säga frågor om hur pensionssystemet fungerar och uppfattningar kring pensioner. Vårt främsta fokus ligger på kännedom om tjänstepensionen, men vi presenterar även resultat för den allmänna pensionen eftersom jämförelsen dem emellan är intressant. Slutligen analyserar vi också i vilken utsträckning kunskaper och uppfattningar skiljer sig åt mellan personer i olika åldrar och med olika inkomster.

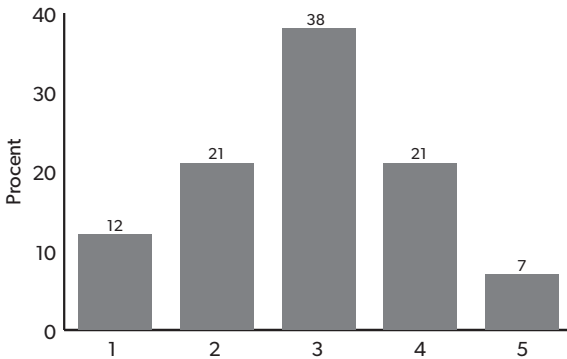
## Resultat från enkäten

### *Upplevd kunskap*

Vi börjar med att se vad pensionsspararna själva svarar på frågan om huruvida de upplever pensionssystemet som lättbegripligt eller svårt. Figur 3 visar på en skala 1-5, hur lätt eller svårt de tycker det är att förstå pensionssystemet i sin helhet (1 = Mycket svårt och 5 = Mycket enkelt).

Något förenklat kan man säga att de svarande kan delas in i tre ungefär lika stora grupper. En knapp tredjedel (28 procent) upplever det som lätt eller mycket lätt (4 eller 5), drygt en tredjedel (38 procent) som varken lätt eller svårt (3) och en tredjedel (33 procent) som svårt eller mycket svårt (1 eller 2). Resultatet visar att det finns en stor spridning i upplevd kunskap om pensionssystemet i sin helhet och att en betydande andel upplever att pensionssystemet är svårt att förstå.

FIGUR 3. Hur lätt eller svårt tycker du att det är att förstå hur pensionssystemet fungerar i sin helhet?

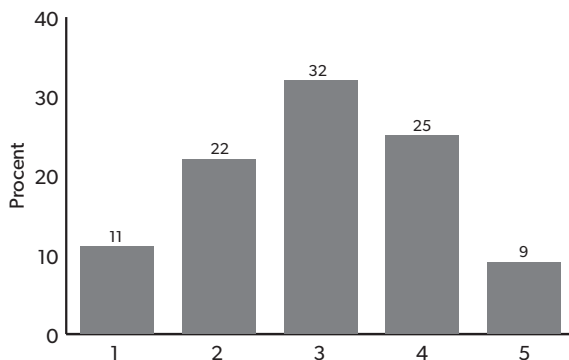


*Not.* Den horisontella axeln visar svarsalternativen på en skala från 1 = Mycket svårt till 5 = Mycket enkelt. Frågan föregicks av en kort introduktionstext: »Det svenska pensionssystemet består av tre delar: 1) Den allmänna pensionen som är den statliga pensionen som Pensionsmyndigheten ansvarar för, 2) Tjänstepensionen från arbetsgivaren, 3) Eventuell privat pension från ett privat pensionssparande.« Frågans exakta formulering i enkäten löd: »Hur lätt eller svårt tycker du att det är att förstå hur pensionssystemet med dessa delar fungerar?«.

Ett liknande mönster kan ses i AMF:s undersökning från 2015. På frågan »Hur är dina kunskaper om pensioner?«, till åldersgruppen 36–64 år, svarade 19 procent dåliga eller mycket dåliga, 46 procent varken bra eller dåliga och 33 procent bra eller mycket bra. Vidare visar en undersökning från Länsförsäkringar att fyra av tio personer anser att det är svårt att förstå helheten kring sin framtida pension (Länsförsäkringar, 2016).

Vi går vidare med att undersöka förståelsen för pensionssystemets olika delar var för sig. Vi börjar med den allmänna pensionen, närmare bestämt inkomstpensionen. I figur 4 ser vi en svarsfördelning snarlik den i figur 3, det vill säga en tredjedel svarar att de har svårt att förstå hur inkomstpensionen fungerar (1 eller 2 på en

FIGUR 4. Hur väl skulle du säga att du förstår hur inkomstpensionen fungerar?

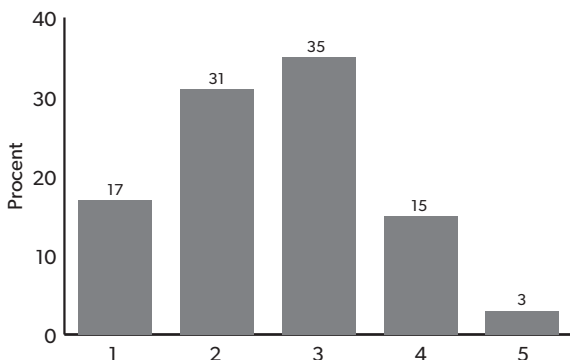


Not. Den horisontella axeln visar svarsalternativen på en skala från 1 = Inte alls till 5 = Mycket väl.

femgradig skala: 1 = Inte alls och 5 = Mycket väl), en tredjedel att det varken är lätt eller svårt (3) och en tredjedel att det är lätt att förstå (4 eller 5). Att en tredjedel uppger att de tycker att pensionssystemet, inklusive dess viktigaste komponent, inkomstpensionen, är svårt att förstå är förstås olyckligt och en anledning till att fundera på om det går att förenkla den allmänna pensionen eller på annat sätt öka kunskaperna om pensionssystemet. Syftet med denna rapport är dock att fokusera på tjänstepensionerna och en väsentlig fråga är därför om tjänstepensionssystemet upplevs som lättare eller svårare än den allmänna pensionen.

På frågan »Hur väl skulle du säga att du förstår hur tjänstepensionen fungerar?« angav så många som 48 procent att de har svårt att förstå hur tjänstepensionen fungerar (1 eller 2 på en femgradig skala: 1 = Inte alls och 5 = Mycket väl). Även om det är svårt att veta vad olika svarande tolkar in i frågor om hur väl de förstår olika

FIGUR 5. Hur väl skulle du säga att du känner till hur tjänstepensionen fungerar?



Not. Den horisontella axeln visar svarsalternativen på en skala från 1 = Inte alls till 5 = Mycket väl.

delar av pensionssystemet, är det betydligt fler som anger att tjänstepensionen är svår att förstå än som anger att inkomstpensionen är svår. Vi kan därmed konstatera att tjänstepensionen generellt sett upplevs som ännu svårare än inkomstpensionen.

#### *Faktisk kunskap*

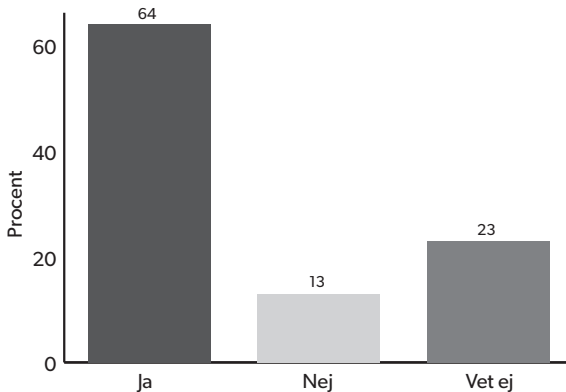
Nästa steg är att undersöka om skillnaderna i upplevd kunskap mellan de båda delarna återspeglas i vad pensionssparare faktiskt kan om respektive system. Vi börjar med frågor som rör sparandefasen och går sedan vidare med frågor om uttagsfasen.

## Sparandefasen

På frågan »Täcks du för närvarande av något tjänstepensionsavtal?« svarar 64 procent »Ja« och 13 procent »Nej« och hela 23 procent »Vet ej«. Andelen som anger att de inte täcks av ett avtal är högre än de 6 procent som inte får tjänstepensionsavsättningar enligt ISF:s registerbaserade studie om täckningsgraden (ISF, 2018). Detta tyder på att många som tror att de står utan tjänstepension i själva verket har en. Vidare vittnar det faktum att nästan var fjärde person inte vet om de täcks av ett tjänstepensionsavtal om en utbredd osäkerhet kring pensionsrelaterade löneförmåner. Andelen osäkra i vår studie är också betydligt högre än i SEB:s Demoskop-undersökning, där motsvarande andel uppgick till 7 procent (SEB, 2016).

I ett avgiftsbestämt pensionssystem beror storleken på pensionen främst på två saker: hur länge man arbetar och därmed betalar in till pensionen, och hur stor del av inkomsten som sätts av till pensionen (pensionsavgiften). Att känna till ungefär hur mycket

FIGUR 6. Täcks du för närvarande av något tjänstepensionsavtal?

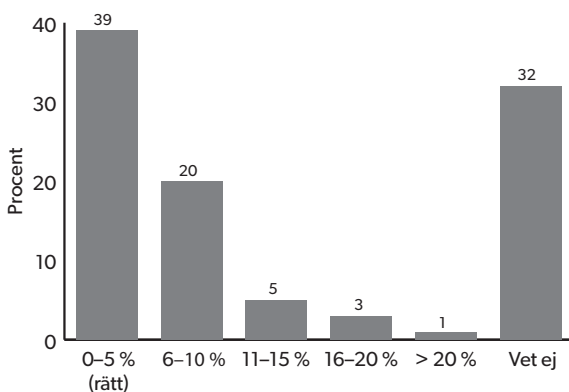


man betalar in till pensionen är därför viktigt för att förstå hur stor pensionen i slutändan blir. Eftersom avgiften till både tjänstepensionen och den allmänna pensionen varierar beroende på om man avser inkomster över eller under intjänandetaket (7,5 inkomstbasbelopp) ställde vi frågan: »Hur många procent av lönen tror du avsättningarna till tjänstepensionen motsvarar för en löntagare som tjänar 25 000 kronor per månad före skatt?« Svartalternativen redovisades i intervall om 5 procent (se figur 7).

I figur 7 ser vi att 39 procent hade rätt på frågan om storleken på avsättningarna till tjänstepensionen (i de avgiftsbestämda systemen motsvarar avgiften/premien 4,5 procent av lönen). Nästan 30 procent tror att avsättningarna är större än vad de är och ungefär lika många uppger att de inte vet. Tar man hänsyn till att flera avtal i dag innehåller en så kallad flexpension, vilket gör att den egentliga premien snarare är 6 procent, är andelen med rätt svar ännu högre.

Att känna till hur mycket som avsätts till tjänstepensionen är

FIGUR 7. Hur många procent av lönen tror du att avsättningarna till tjänstepensionen motsvarar för en löntagare som tjänar 25 000 kronor per månad före skatt?



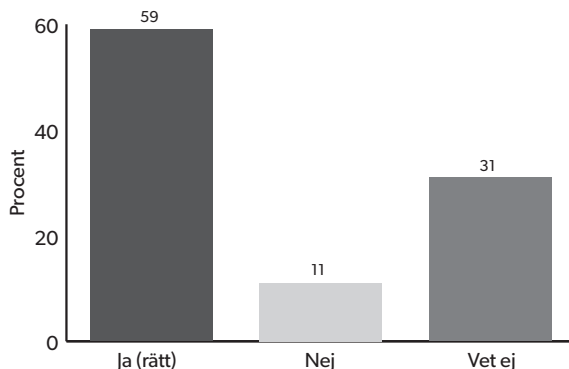


väsentligt för att förstå exempelvis hur stort ett privat pensionssparande behöver vara. Resultatet är i linje med AMF:s undersökning från april 2018. Den visade nämligen att närmare hälften vet hur mycket som sätts av till tjänstepensionen. De svarande behövde dock inte ta ställning till några konkreta procentsatser, utan svarade antingen »Ja, jag har god uppfattning om det«, »Ja, jag vet på ett ungefär« eller »Nej, jag har ingen aning«. Därför anser vi att det om något är en positiv överraskning att fyra av tio har en riktig uppfattning om hur mycket som sätts av till tjänstepensionen.

Figur 8 visar att sex av tio personer vet att man normalt sett själv kan välja hur en del av tjänstepension ska placeras. Drygt var tredje uppgav att de är osäkra och endast en av tio har missuppfattat denna aspekt av tjänstepensionen.

Resultaten för de olika frågorna visar att det är mellan en fjärdedel och hälften som har bristande kunskaper om sparandefasen. De vet inte om de täcks av ett tjänstepensionsavtal, hur mycket som sparas till tjänstepensionen eller om de själva kan välja hur det sparade beloppet ska placeras.

FIGUR 8. Går det normalt att välja hur hela eller delar av tjänstepensionen ska placeras?

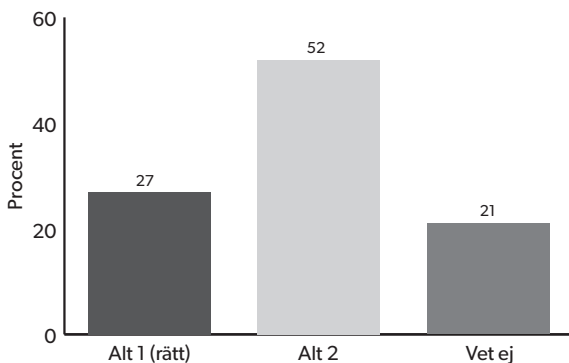


## Uttagsfasen

Nu fokuserar vi i stället på kunskaper om uttagsfasen, det vill säga hur man går tillväga för att få ut sin tjänstepension, under hur lång tid den betalas ut och hur stor den vanligtvis är.

På frågan »När tror du att tjänstepensionen betalas ut?« visar figur 9 respektive andel som svarat »I de flesta tjänstepensionsavtal börjar utbetalningarna automatiskt vid 65 års ålder«, »I de flesta tjänstepensionsavtal måste jag själv ansöka om att få pensionen utbetald« eller »Vet ej«. Fler än hälften tror att man måste ansöka om att få tjänstepensionen utbetald. Knappa 30 procent är medvetna om att de flesta tjänstepensionerna betalas ut automatiskt om man inte gör något medan 21 procent är osäkra. Mindre än en tredjedel har alltså en korrekt uppfattning i denna fråga. Förvisso är det en detalj som de flesta kan vänta med att ta reda på tills efter de blivit 60 år (och inte fått svara på enkäten) utan att det har någon stor

FIGUR 9. När tror du att tjänstepensionen betalas ut?



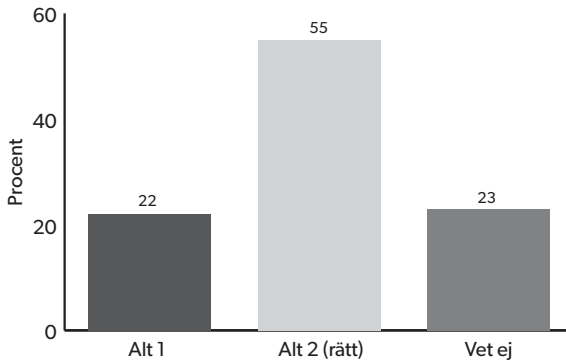
Not. Alternativ 1: I de flesta tjänstepensionsavtal börjar utbetalningarna automatiskt vid 65 års ålder. Alternativ 2: I de flesta tjänstepensionsavtal måste jag själv ansöka om att få pensionen utbetald.

betydelse för deras ekonomiska situation som pensionär, men visar ändå på begränsade kunskaper om hur tjänstepensionen fungerar.

I dag finns möjligheten att ta ut sin tjänstepension under ett begränsat antal år i stället för livet ut. Möjligheten att välja en så kallad temporär utbetalning är oftast begränsad till de avgiftsbestämda delarna men ges även i vissa förmånsbestämda pensioner, som till exempel ITP 2. I figur 10 ser vi att drygt hälften känner till att hela eller delar av tjänstepensionen kan tas ut kortare tid än livsvarigt, till exempel 5 eller 10 år. 22 procent tror att tjänstepensionen alltid betalas ut så länge personen lever och 23 procent är osäkra.

Till kategorin kunskapsfrågor om uttagsfasen hör också frågan om hur mycket en pensionär i genomsnitt får i tjänstepension i månaden. Även om frågan kan anses vara svår ger den en indikation på om de som svarar förstår hur stora utbetalningarna från tjänstepensionerna normalt är.

FIGUR 10. Under hur många år tror du att tjänstepensionen betalas ut?



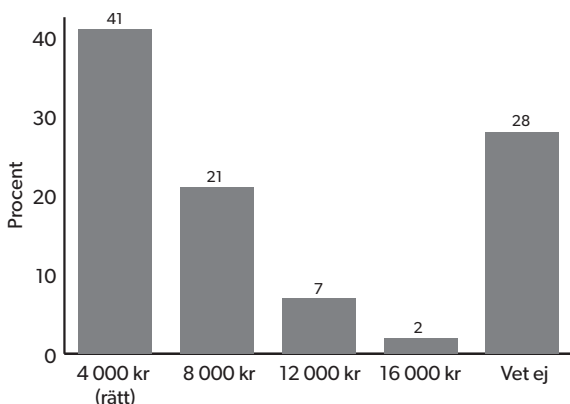
Not. Alternativ 1: Den betalas alltid ut så länge personen lever. Alternativ 2: Hela eller delar av den kan tas ut kortare tid än livsvarigt, till exempel 5 år eller 10 år.

Figur 11 visar att 41 procent svarade cirka 4 000 kronor, vilket är korrekt svar.<sup>15</sup> Nästan 3 av 10 överskattar hur stor tjänstepensionen är och ungefär lika många anger att de inte vet hur mycket en pensionär i genomsnitt får i tjänstepension.

Även på frågor om uttagsfasen ser vi att mellan en fjärdedel och hälften har bristfälliga kunskaper. Antingen anger de att de inte vet eller så uppger de fel svar på frågorna om hur det går till att få tjänstepensionen utbetald, hur länge den betalas ut eller hur stor tjänstepensionen normalt är.

För att sammanfatta resultaten räknar vi för varje svarande ihop antalet rätt svar på de fem frågorna som redovisats i figurerna 6 till 10. Fördelningen av antal rätt svar visas i figur 11. Det framgår att en tredjedel hade inga rätt eller endast ett rätt. Detta förstärker bilden av att en betydande andel av pensionspararna har mycket bristfälliga kunskaper om tjänstepensionen.

FIGUR 11. Hur mycket tror du att en pensionär i genomsnitt får i tjänstepension i månaden (före skatt)?



15. <https://www.pensionsmyndigheten.se/nyheter-och-press/pressrum/sa-blir-pensionen-2017>.

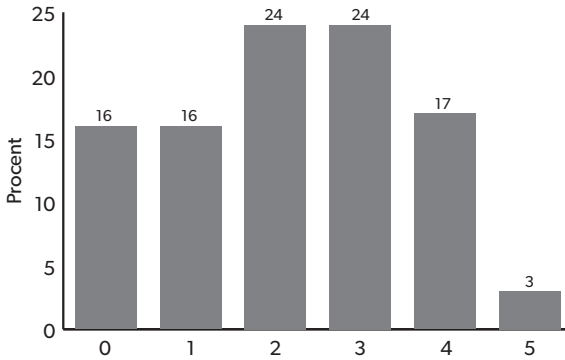
I enkäten ställdes fem liknande frågor om den allmänna pensionen. Exakt vilka frågor som ställdes och hur svarsfördelningen såg ut på var och en av frågorna redovisas i appendix. Figur 12 visar fördelningen av antal rätt på frågorna om den allmänna pensionen. Även om inte lika många hade fel på alla frågor så visar det sig att ungefär lika många hade högst ett rätt, 31 procent jämfört med 32 procent på frågorna om tjänstepensionen. En stor andel av pensionsspararna har alltså mycket bristfälliga kunskaper även om den allmänna pensionen. Att många har dåliga kunskaper även om den allmänna pensionen är särskilt oroväckande eftersom det ofta är samma personer som är okunniga om båda systemen och därför riskerar att begå extra stora misstag i sin planering inför pensionen.<sup>16</sup>

I genomsnitt hade de svarande lika många rätt (2,2) om den allmänna pensionen som på frågorna om tjänstepensionen (2,2). I figurerna 12 och 13 ser vi dock att spridningen i antal rätt svar om tjänstepensionen är större. Hela 20 procent har 4 eller 5 rätt på frågorna om tjänstepensionen medan motsvarande siffra för allmänna pensionen bara är 15 procent. Med andra ord, även om folk i genomsnitt kan lika mycket om de båda systemen är det vanligare att kunna väldigt lite eller väldigt mycket om tjänstepensionen. Att det finns en större diskrepans mellan upplevd och faktisk kunskap i tjänstepensionen kan till exempel bero på osäkerhet kring vilket avtal man tillhör. Reglerna varierar inte bara mellan de olika avtalsområdena, utan kan också se olika ut beroende på hur gammal man är.

---

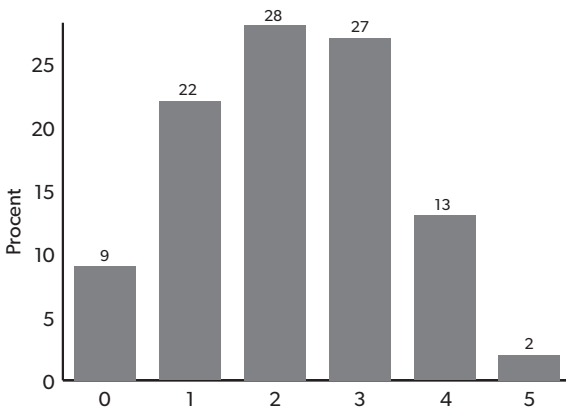
16. 68 procent av de som har bristfällig kunskap om inkomstpensionen (det vill säga som mest två rätt av fem möjliga) har också låg kunskap om tjänstepensionen. Samma mönster återfinns i upplevd kunskap. 74 procent av de som uppger att de har dålig kunskap om inkomstpensionen (det vill säga 1-3 på en femgradig skala) har dålig upplevd kunskap om den allmänna pensionen.

FIGUR 12. Antal rätt av 5 möjliga om tjänstepension.



Not. Den horisontella axeln visar antalet rätt svar. De fem frågorna och svarsfördelningen redovisas i rapportens appendix.

FIGUR 13. Antal rätt av 5 möjliga om allmän pension.



Not. Den horisontella axeln visar antalet rätt svar. De fem frågorna och svarsfördelningen redovisas i rapportens appendix.

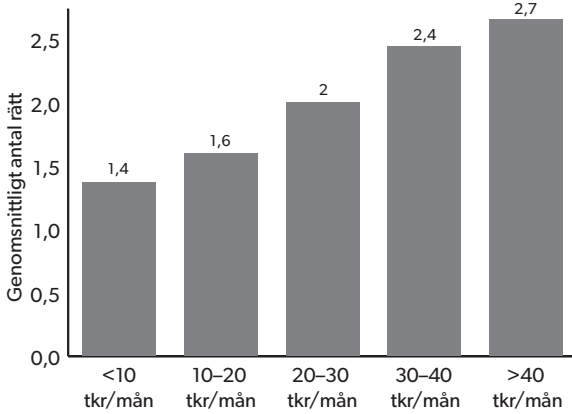
### *Skillnader mellan grupper*

Vi har sett att de flesta kunskapsfrågor rymmer en stor variation i svaren. Andelen »Vet ej« som svar är ofta hög och spridningen i övriga svarsalternativ stor. Genom att analysera svarsmönstren hos olika grupper kan vi få en bättre bild av vilka det är som har goda respektive dåliga kunskaper. Enkätens omfattning öppnar naturligtvis upp för ett stort antal potentiella grupperingar. Vi har valt att fokusera på skillnader i inkomst och ålder. Inkomst fokuserar vi på därför att tidigare forskning visat att kännedom om pensioner och privatekonomi tenderar att stiga med inkomsten, men också för att de med låga inkomster i större utsträckning riskerar att få låga pensioner och därför tillhör en extra utsatt grupp. Att kartlägga kunskapsläget i olika inkomstgrupper kan därför hjälpa till att belysa var eventuella problem är som störst. Vi delar upp resultaten på olika åldersgrupper därför att incitamenten att sätta sig in i pensionsfrågor ökar ju närmare pensionsåldern man kommer, men också för att kunskap normalt kommer med erfarenhet. Om bristande kunskaper är vanliga i unga år men inte bland äldre så är det inte ett lika stort problem som om det vore tvärtom.

Vi börjar med att se hur sambandet mellan inkomst och kunskap ser ut. Figur 14 visar det genomsnittliga antalet rätt på frågorna om tjänstepension uppdelat på fem inkomstgrupper. I enkäten efterfrågades personens månadsinkomst före skatt i dag (inklusive a-kassa, föräldrapenning etc.) och den svarande fick välja mellan fem inkomstintervall. Det framgår ett tydligt positivt samband mellan kunskap och inkomst – ju högre inkomst, desto fler rätta svar.

Vi ser också att det finns ett mycket tydligt samband mellan inkomststorlek och huruvida man täcks av ett tjänstepensionsavtal eller ej. Andelen som svarar »Ja« ökar nästintill linjärt över inkomstgrupperna – från 13 procent bland personer med mindre än 10 000 kronor per månad till 89 procent bland personer med

FIGUR 14. Antal rätt av 5 möjliga om tjänstepension.



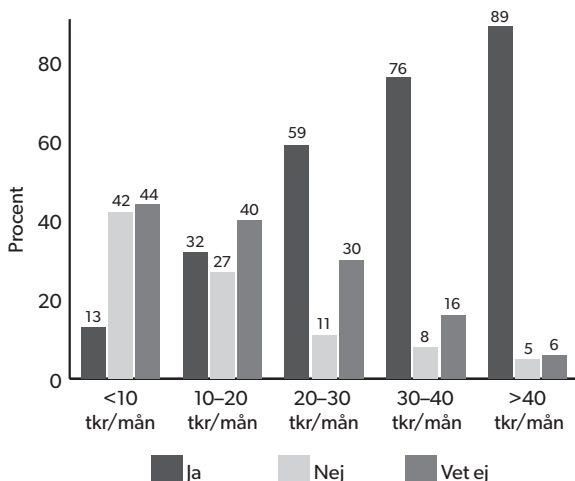
Not. De fem frågorna och svarsfördelningen redovisas i rapportens appendix. Inkomsten avser angiven månadsinkomst före skatt inklusive a-kassa, föräldrapenning etc.

mer än 40 000 kronor per månad. Vi ser också att andelen osäkra minskar kraftigt med stigande inkomster. 44 procent i den lägsta inkomstgruppen svarar »Vet ej« jämfört med 6 procent bland dem med högst inkomster.

Att täckningsgraden är lägre bland personer med låga inkomster är i linje med resultaten från ISF:s granskning (ISF, 2018). Den fann till exempel att täckningsgraden i den lägsta inkomstkvartilen bland förvärvsarbetande män uppgick till 75-81 procent jämfört med 96-97 procent bland den rikaste fjärdedelen under 2014. Bland kvinnor var motsvarande andelar 87-92 procent respektive 98 procent. Utifrån dessa resultat drar vi också slutsatsen att det finns personer i alla inkomstgrupper som felaktigt tror att de inte har en tjänstepension, men att problemet förmodligen är störst bland de lågavlönade.



FIGUR 15. Täcks du för närvarande av något tjänstepensionsavtal?

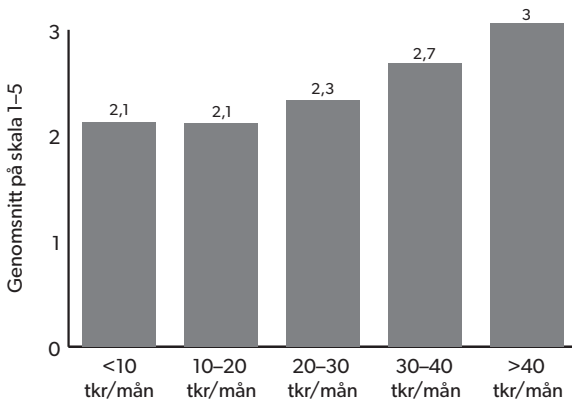


Att personer med höga inkomster har bättre koll på tjänstepensionen än personer med låga inkomster är på ett sätt logiskt eftersom tjänstepensionen vanligen utgör en större andel av den totala pensionen för personer med höga inkomster än för personer med låga inkomster. De har därför starkare incitament att sätta sig in i tjänstepensionen. Däremot kan tjänstepensionen på marginalen vara mycket viktig för personer med låga inkomster. Om till exempel pensionsinkomsten är 10 000 kronor från inkomst- och premiepension så kan 2 500 kronor i tjänstepension göra stor skillnad på levnadsstandarden.

Även den upplevda kunskapen ökar med inkomsten. I figur 16 ser vi att den upplevda kunskapen ökar från och med inkomster på 20 000 kronor per månad.

Sambandet mellan kunskap och inkomst är överlag mycket starkt. En viktig slutsats är att höginkomsttagare har betydligt bättre

FIGUR 16. Hur väl skulle du säga att du känner till hur tjänstepensionen fungerar?



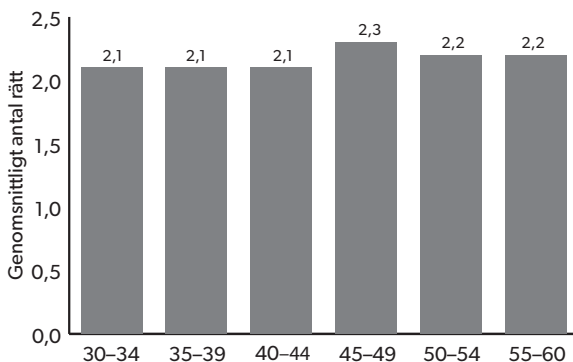
Not. Skala från 1 = Inte alls till 5 = Mycket väl. Inkomsten avser angiven månadsinkomst före skatt inklusive a-kassa, föräldrapenning etc.

förutsättningar att fatta välinformerade beslut om sin pension än personer med låga inkomster. Dåliga beslut hos pensionssparare med låga inkomster är extra allvarliga eftersom det är just de som riskerar att få så låga pensioner att det blir ett stort problem för dem själva och för samhället i övrigt. Dåliga beslut riskerar att ytterligare förvärra situationen.

Vi går nu vidare med att undersöka sambandet mellan kunskap och ålder. Vi redovisar först genomsnittligt antal rätt på kunskapsfrågorna uppdelat i femårsklasser. Figur 17 visar att kunskap om tjänstepensionen nästan inte alls ökar med åldern. Den så kallade åldersgradienten är alltså obefintlig.<sup>17</sup> Det genomsnittliga antalet rätt svar varierar mellan 2,1 och 2,3 för samtliga åldersgrupper. Även den

17. Att kunskapen inte ökar med åldern visar sig även när vi tar hänsyn till inkomst och drivs alltså inte av att vi har en selektion av svarande med relativt höga inkomster i de lägre åldrarna.

FIGUR 17. Antal rätt av 5 möjliga om tjänstepension.



Not. De fem frågorna och svarsfördelningen redovisas i rapportens appendix.

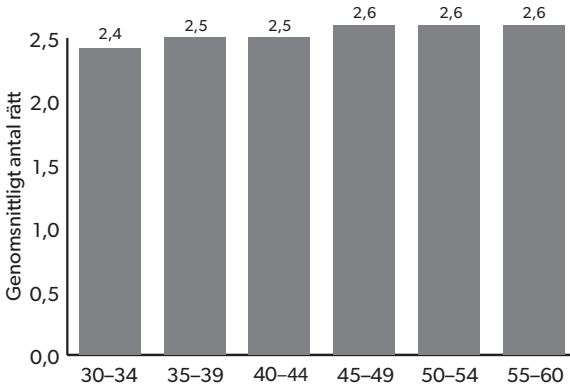
upplevda kunskapen om tjänstepensionen ökar endast marginellt med åldern (figur 18). Vidare ser vi i figur 19 att andelen som inte vet om de täcks av ett tjänstepensionsavtal eller inte är relativt konstant över åldern. Det sistnämnda resultatet stämmer väl överens med verkligheten; ålderskillnaderna i tjänstepensionernas täckningsgrad har visat sig vara relativt små (ISF, 2018).

Frånvaron av ett tydligt samband mellan ålder och kunskap är ett genomgående resultat i enkäten. Att kunskapen inte ökar med åldern tyder på att de flesta skaffar sig kunskap om pensionerna i ung ålder, kanske i samband med första jobbet. Därefter tycks de inte lära sig mycket mer om pensionen, åtminstone inte förrän efter de fyllt 60.

Resultatet går emot den gängse uppfattningen om att äldre kan mer om pensioner än yngre. Det skiljer sig också i viss mån från resultaten från tidigare undersökningar. Till exempel visade AMF:s undersökning från 2015 att endast 16 procent i åldersgruppen 20-35 anser att de har goda eller mycket goda kunskaper jämfört med 33

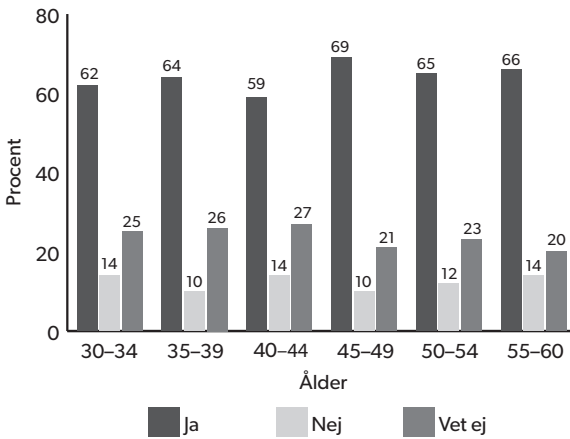
#### 4. ÄR DET SVÅRT ATT FÖRSTÅ TJÄNSTPENSIONEN?

FIGUR 18. Hur väl skulle du säga att du känner till hur tjänstepensionen fungerar?



Not. Skala från 1 = Inte alls till 5 = Mycket väl.

FIGUR 19. Täcks du för närvarande av något tjänstepensionsavtal?



procent i åldersgruppen 36-64. Även ISF:s kunskapsmätning från 2012 visade att äldre i de flesta fall har bättre kunskaper än yngre. SEB fann att unga har hög tilltro till att de kan påverka sin framtida pension, men att de i stor utsträckning saknar den kunskap de behöver (SEB, 2016). Bland äldre var förhållandet det motsatta, vilket SEB väljer att kalla »pensionernas kunskapsparadox«.

Det finns dock undantag. Till exempel visade en undersökning av Länsförsäkringar att andelen som tycker att det svåraste med pensionen är att förstå helheten är relativt konstant över alla åldersgrupper mellan 18 och 60 år (drygt 40 procent) (Länsförsäkringar, 2016). Dessutom är det i princip lika vanligt för 30-45-åringar som för 46-60-åringar att öppna sitt orange kuvert och se hur mycket man hittills tjänat ihop till sin pension. Den upplevda kunskapen och sannolikheten att ta del av innehållet är emellertid högre bland 61-69-åringar.

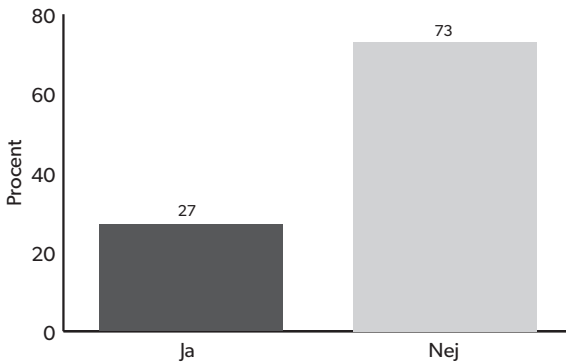
### *Tecken på problem*

En viktig följdfråga är naturligtvis om det dokumenterade kunskapsläget är ett problem. Vad innebär det att ha goda eller dåliga kunskaper och hur god kunskap om pensioner behövs egentligen?

Även om det inte finns något enkelt svar på dessa frågor vill vi lyfta fram ett antal viktiga slutsatser från vår analys hittills:

- Nästan var fjärde person vet inte om de täcks av ett tjänstepensionsavtal.
- Det finns en stor spridning i kunskaper om pensionssystemet, det vill säga många kan väldigt lite eller väldigt mycket.
- Spridningen i kunskaper förklaras i hög grad av vilken inkomst man har. Personer med låga inkomster har därmed sämre förutsättningar att fatta bra beslut om sin pension.
- Hur gammal man är spelar inte så stor roll för hur mycket man kan eller tycker sig kunna om pensionssystemet.

FIGUR 20. Anser du att du är tillräckligt insatt i pensionssystemet för att förstå hur dina egna val påverkar din framtida pension?



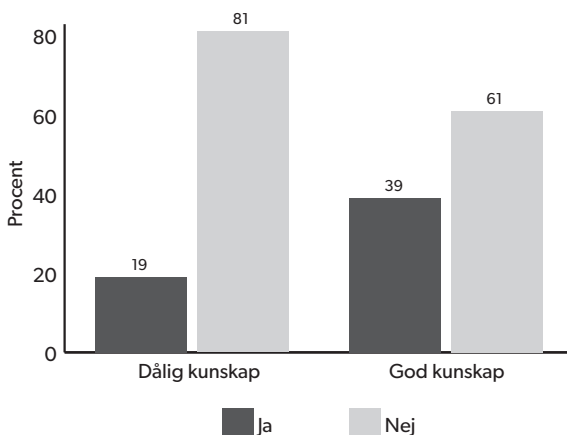
- Svenska folkets kunskaper om det allmänna pensionssystemet är ungefär lika stora som om tjänstepensionen. Däremot är den upplevda kunskapen om tjänstepensionen sämre.

Ett annat sätt att försöka svara på den här frågan är att ta reda på om de svarande bedömer att de kan *tillräckligt* mycket. Ytterligare ett tecken på att kunskaperna är för bristfälliga är när man säger att man inte förstår hur ens val påverkar ens framtida pension.

Figur 20 visar andelen »Ja« och »Nej« på frågan »Är du tillräckligt insatt i pensionssystemet för att förstå hur dina egna val påverkar din framtida pension?«. Det visar sig att endast var fjärde person (27 procent) tycker att de är tillräckligt insatta för att förstå detta – en anmärkningsvärt liten andel. Det står också i skarp kontrast till resultatet i SEB:s undersökning från 2016 där två av tre ansåg sig ha den kunskap som behövs för att påverka sin pension.

Dessutom ser vi i figur 21 att åtta av tio anser att de inte har tillräckliga kunskaper om pensionssystemet bland de som kan lite

FIGUR 21. Anser du att du är tillräckligt insatt i pensionssystemet för att förstå hur dina egna val påverkar din framtida pension?



*Not.* En person med 0-2 rätt av 5 möjliga om tjänstepensionen hamnar i kategorin »dålig kunskap«. 3-5 rätt innebär »god kunskap«. De fem frågorna och tillhörande svarsfördelning redovisas i rapportens appendix.

om tjänstepensionen (index 0-2). Även om de som hade fler rätt på kunskapsfrågorna oftare uppger att de har tillräckliga kunskaper så är det ändå sex av tio som anger att de inte har tillräckliga kunskaper för att förstå hur deras egna val påverkar pensionen.<sup>18</sup>

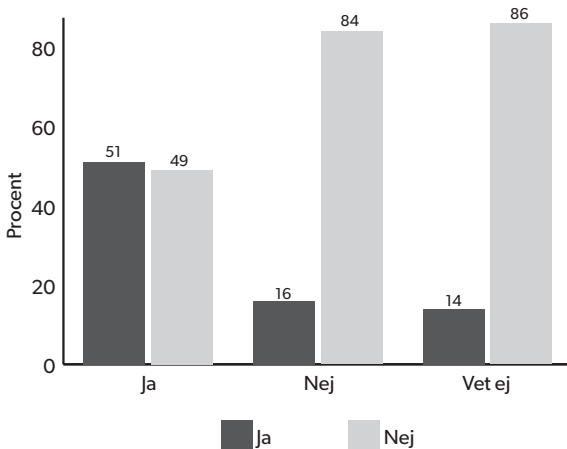
Vi har också undersökt mer i detalj vilka frågor som driver detta resultat. Det visar sig att frågorna som rör uttagstider och möjligheten att placera tjänstepensionen är starkast förknippade med uppfattningen om att vara tillräckligt insatt. 39 procent av de som korrekt noterade att tjänstepensionen kan betalas ut kortare än livsvarigt tyckte också att de har tillräckliga kunskaper jämfört

18. Tyvärr ställdes inte motsvarande fråga specifikt för tjänstepensionen, men utifrån vad vi hittills sett så är det mycket sannolikt att många inte heller förstår hur deras val påverkar tjänstepensionen.

med 15 procent av de som antingen svarade att tjänstepensionen måste betalas ut livsvarigt eller vet ej. Motsvarande andelar för personer som vet respektive inte vet att tjänstepensionen kan placeras är nästintill identiska.

Vi vill också lyfta fram att det finns ett tydligt samband mellan uppfattningen om att vara tillräckligt insatt och huruvida man anger att man täcks av ett tjänstepensionsavtal eller inte. Figur 22 nedan visar att hälften av de som uppger att de täcks av ett avtal också upplever sig ha tillräckliga kunskaper. Bland personer som svarar »Nej« eller »Vet ej« är motsvarande andel endast cirka 15 procent.

FIGUR 22. Anser du att du är tillräckligt insatt i pensionssystemet för att förstå hur dina egna val påverkar din framtida pension?



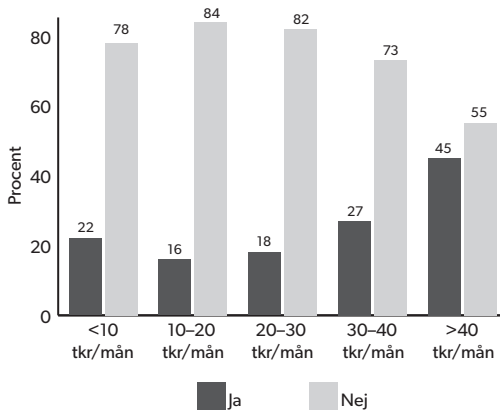
Not. På den horisontella axeln anges svaret på frågan om man för närvarande täcks av ett tjänstepensionsavtal.



Vi har tidigare dokumenterat ett tydligt positivt samband mellan faktisk kunskap om pensioner och inkomstnivå. Figur 23 visar att det även finns ett positivt samband mellan inkomstnivån och upplevelsen av att ha tillräckliga kunskaper.

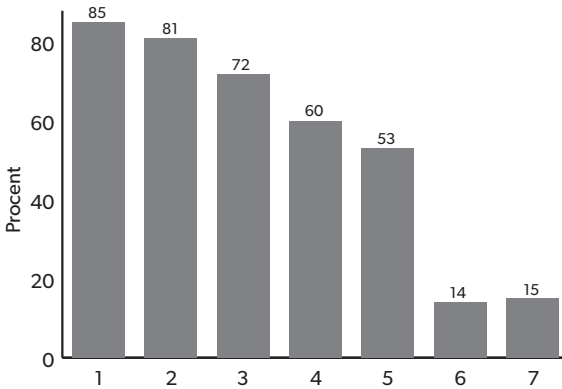
De som svarade »Nej» på frågan om de är tillräckligt insatta fick sedan förklara varför med hjälp av ett antal påståenden. Figur 24 visar andelen som kryssat för respektive påstående (notera att de kunde välja fler än ett påstående). Det vanligaste skälet till att man tycker att man inte är tillräckligt insatt i pensionssystemet är att pensionssystemet är för komplicerat. Hela 85 procent instämde i det påståendet. Figuren gör också klart att många klandrar sig själva för att inte ha tillräcklig kunskap, bland annat genom att inte ha »tagit tag i det» eller att det är för trist att tänka på pensionen. Hälften är också av uppfattningen att det inte spelar så stor roll om man skulle sätta sig in i systemet.

FIGUR 23. Anser du att du är tillräckligt insatt i pensionssystemet för att förstå hur dina egna val påverkar din framtida pension?



Not. Inkomsten avser angiven månadsinkomst före skatt inklusive a-kassa, föräldrapenning etc.

FIGUR 24. Varför anser du att du inte är tillräckligt insatt för att förstå hur dina egna val påverkar din framtida pension?



1. Pensionssystemet är för komplicerat.
2. Jag har tänkt sätta mig in i det, men det har inte blivit av.
3. Jag kommer att göra det när jag kommer närmare pensionen.
4. Att tänka på pensionen är trist.
5. Jag tror inte att det spelar så stor roll om jag sätter mig in mer i hur det fungerar.
6. En person som jag litar på har koll på min pension.
7. Annat skäl.

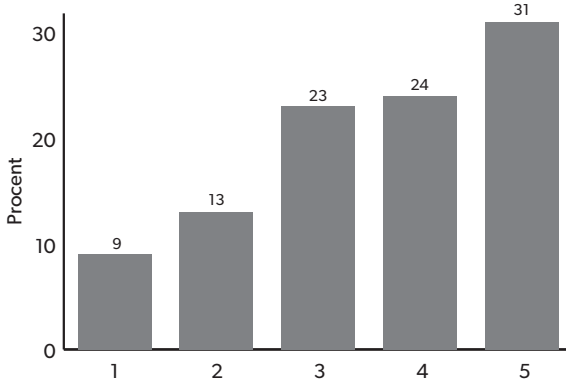
Not. De som ombads svara på den här frågan är de som svarade nej på frågan från figur 21. De svarande kunde välja att kryssa fler än ett alternativ.

Det är tydligt att många anser sig vara otillräckligt insatta för att förstå konsekvenserna av de egna valen. En naturlig följdfråga är därför om de tror att mer kunskap skulle leda till bättre beslut.

Figur 25 ger ett tydligt svar på den här frågan: »Ja«. Nästan en tredjedel svarar att de i mycket hög grad (5/5) håller med om påståendet att »om jag haft mer kunskap kring hur pensionssystemet fungerar skulle jag kunna fatta bättre beslut«. Endast var femte person svarar att deras beslut inte skulle gagnas av mer kunskap (1 eller 2 av fem).

Sammanfattningsvis har vi visat att tre av fyra pensionssparare anser sig ha för dåliga kunskaper om pensionssystemet för att för-

FIGUR 25. Jag tror att om jag haft mer kunskap kring hur pensions-systemet fungerar skulle jag kunna fatta bättre beslut kring min pension.



Not. Den horisontella axeln anger svarsalternativen på en skala från 1 = Stämmer inte alls till 5 = Stämmer helt.

stå konsekvenserna av sina beslut. Denna känsla är mer utbredd bland låginkomsttagare och personer med dåliga kunskaper om hur tjänstepensionssystemet fungerar. De vanligaste skälen man uppger till att man inte har tillräcklig kunskap är att pensionssystemet är för komplicerat eller att man inte tagit tag i det (än). Att öka spararnas kännedom om pensionssystemet, framför allt bland de mest utsatta grupperna, är viktigt eftersom det sannolikt skulle leda till bättre beslut kring pensionen.

## 5. KONSEKVENSER AV DÅLIG KUNSKAP

Så vad är problemet med dåliga pensionskunskaper? Som vi har sett tror spararna själva att om de hade haft bättre kunskaper om pensioner så skulle de kunna fatta bättre beslut kring sin pension. Men tar inte pensionssystemet hand om personer som inte vill eller kan sätta sig in i hur det fungerar? Förvisso finns det förval som gör att det enda man i praktiken behöver göra är att se till att få sin allmänna pension utbetald (tjänstepensionen betalas ut automatiskt). Men då blir pensionsinkomsten sannolikt väldigt låg. Den som anar att pensionen blir låg utan eget sparande och därför sparar mycket till pensionen riskerar i stället att pensionen blir för hög. Även om det kan anses vara ett större problem att pensionen blir för låg, är det fortfarande olyckligt om personer avstår konsumtion som skulle skänkt dem glädje eller jobbar extra hårt under stora delar av livet, i tron att de måste göra det för att få en viss pension.

För att få en pension som är väl avvägd mot inkomster tidigare under livet behövs alltså goda kunskaper om pensionssystemet och hur olika val påverkar pensionen. Kruxet är att det finns en uppsjö av

val man kan göra som inte sällan får betydande konsekvenser både för individen och de närstående. I ett komplext system med många valmöjligheter gynnas generellt sett personer med goda kunskaper och rätt förutsättningar att fatta informerade beslut.

Så vilka beslut skulle gynnas av bättre kunskap? I den här delen använder vi enkätresultaten för att belysa några av dessa. Vi visar att både oro för låg pension och passivitet i pensionsplanerandet är högre bland sparare med dåliga kunskaper. Därefter visar vi hur olika incitament i tjänstepensionen får oönskade konsekvenser när kunskapsnivån är låg.

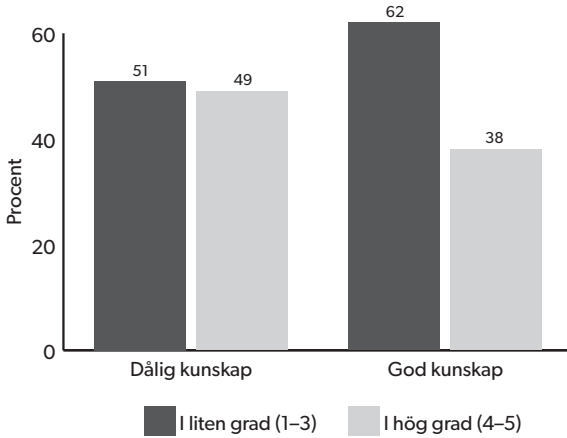
## Oro och passivitet

Figur 26 visar sambandet mellan faktisk kännedom och hur vanligt det är att man oroar sig för att få en för låg pension. Mönstret är tydligt – personer som har bra kännedom om pensionssystemet oroar sig mindre för detta. Men det är inte bara de minst insatta som oroar sig för pensionen: fyra av tio bland de som har goda kunskaper oroar sig för att få en låg pension.<sup>19</sup>

Vi gör också motsvarande uppdelning på inkomst och ålder. I figur 27 ser vi att oron för att få en för låg pension inte bara återfinns bland personer med de allra lägsta inkomsterna. Faktum är att ungefär sex av tio personer i samtliga inkomstgrupper under 30 000 kronor uttrycker hög eller mycket hög oro för att få en för låg pension. Andelen minskar sedan med inkomster över 30 000 kronor per månad. Vidare visar figur 28 på ett svagt positivt samband mellan oro för att få en för låg pension och ålder. Cirka 45 procent i åldersgruppen 55-60 oroar sig i hög eller mycket hög utsträckning, cirka 5 procentenheter mer än motsvarande andel i åldrarna

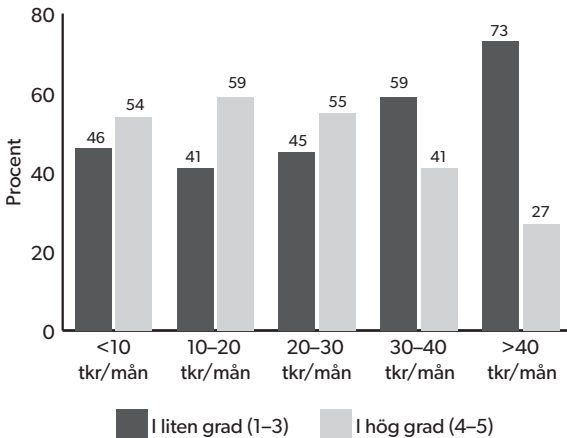
19. Sambandet mellan upplevd kunskap och oro för låg pension är snarlikt.

FIGUR 26. Jag oroar mig för att få för låg pension.



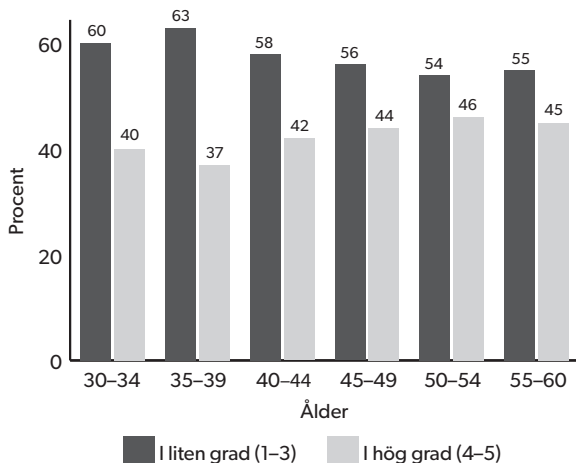
Not. Skala från 1 = Stämmer inte alls till 5 = Stämmer helt. En person med 0-2 rätt av 5 möjliga om tjänstepensionen hamnar i kategorin »dålig kunskap«. 3-5 rätt innebär »god kunskap«. De fem frågorna och svarsfördelningen redovisas i rapportens appendix.

FIGUR 27. Jag oroar mig för att få för låg pension.



Not. Skala från 1 = Stämmer inte alls till 5 = Stämmer helt. Inkomsten avser angiven månadsinkomst före skatt inklusive a-kassa, föräldrapenning etc.

FIGUR 28. Jag oroar mig för att få för låg pension.



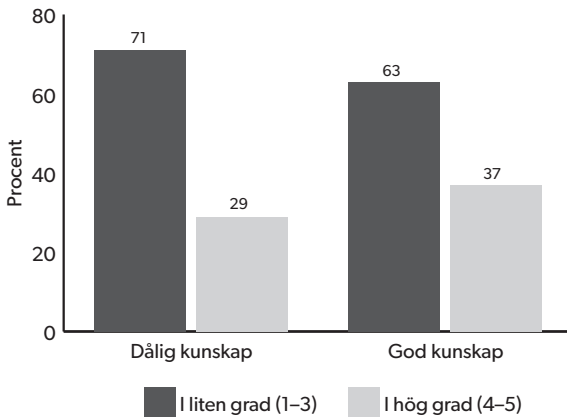
Not. Skala från 1 = Stämmer inte alls till 5 = Stämmer helt.

30-40. Att oron är högre bland äldre är problematiskt eftersom de har mindre möjligheter att påverka sin framtida pension än yngre.

En annan konsekvens av bristfällig kunskap är att man kan bli passiv och inte planerar tillräckligt för framtiden. Flera studier har bland annat funnit ett negativt samband mellan finansiell kunskap och privat sparande till pensionen (Lusardi och Mitchell, 2007, 2008 och 2011).

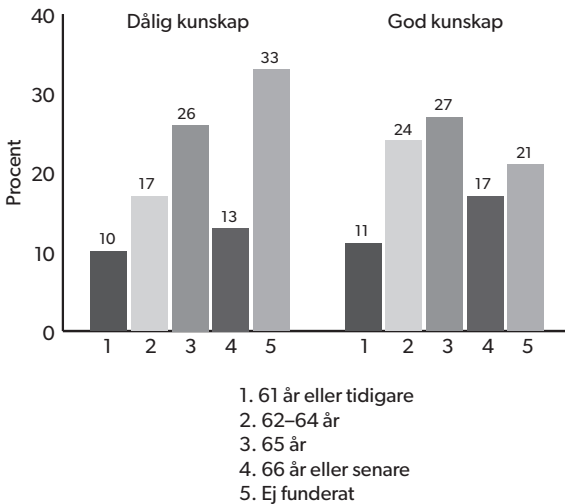
Figur 29 visar att det finns ett positivt samband mellan att ha försökt räkna på hur mycket man behöver spara privat och hur mycket man kan om tjänstepensionen. Däremot är de båda grupperna mycket lika varandra när det gäller vid vilken ålder de planerar att gå i pension (figur 30). Att inte ha funderat på när man ska gå i pension är däremot vanligare bland personer med dåliga kunskaper.

FIGUR 29. Jag har försökt räkna ut hur mycket jag behöver spara privat till pensionen.



Not. Skala från 1 = Stämmer inte alls till 5 = Stämmer helt. En person med 0-2 rätt av 5 möjliga om tjänstepensionen hamnar i kategorin »dålig kunskap«. 3-5 rätt innebär »god kunskap«. De fem frågorna och svarsfördelningen redovisas i rapportens appendix.

FIGUR 30. Vid vilken ålder planerar du att gå i pension?



Not. En person med 0-2 rätt av 5 möjliga om tjänstepensionen hamnar i kategorin »dålig kunskap«. 3-5 rätt innebär »god kunskap«.



Även om vi utifrån dessa resultat inte kan säkerställa att mer kunskap skulle leda till bättre pensionsutfall förefaller det troligt att så är fallet; sambanden är positiva och många svarar att de tror att mer kunskap skulle ha gagnat dem.

## Prokrastinering

I det förra avsnittet såg vi även att äldre personer inte verkar kunna mer om pensionssystemet än de som är yngre. Hur ser det då ut med den upplevda kunskapen?

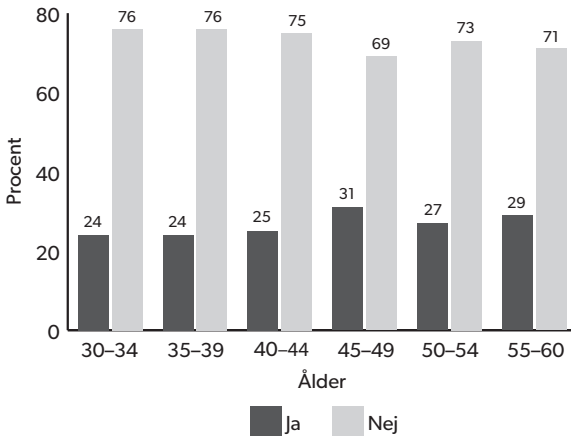
Figur 31 visar att andelen som tycker att de är tillräckligt insatta stiger med åldern, men bara med 5 procentenheter.

Figur 32 visar dessutom att kunskapsbristen till stor del skulle kunna förklaras av att många förhoppning om att ta tag i pensionen längre fram aldrig uppfylls. Bland de som anger att de inte har tillräckliga kunskaper uppger 71 procent i åldersgruppen 55-60 att de kommer att sätta sig in i pensionssystemet när de närmar sig pensionen. I åldersgruppen 30-34 är motsvarande andel 74 procent. Det verkar alltså finns en utbredd »jag-gör-det-sen«-mentalitet, det vill säga prokrastinering, som försämrar förutsättningarna för många att fatta bra beslut.

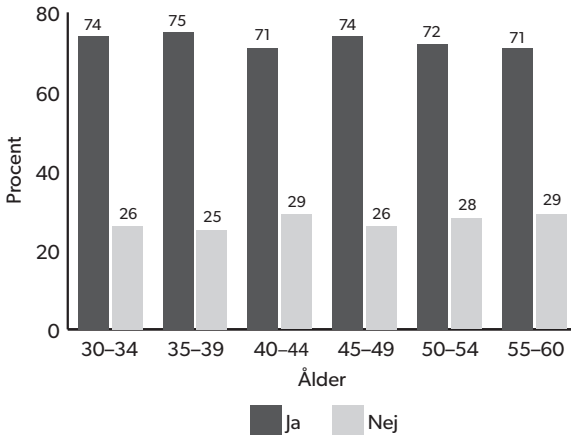
## Incitament med oönskade konsekvenser

I detta avsnitt diskuterar vi hur både avsiktliga och oavsiktliga incitament i pensionssystemet kan få oönskade konsekvenser när kunskaperna hos befolkningen är för låga. Diskussionen utgår ifrån löneväxling som ett incitament att öka det privata pensionssparandet bland dem med höga inkomster. Därefter tar vi upp frågan om hur utformningen av blanketter om utbetalningstider i tjänstepensionen påverkar uttagsval bland nya pensionärer. Utformningen av

FIGUR 31. Anser du att du är tillräckligt insatt i pensionssystemet för att förstå hur dina egna val påverkar din framtida pension?



FIGUR 32. Jag kommer att göra det när jag kommer närmare pensionen.



Not. För detaljer kring denna fråga, se text till figur 24.

uttagsblanketterna utgör ett oavsiktligt incitament som inte borde påverka rationella individers val av uttagstid, men som vi ska se i allra högsta grad påverkar dessa val.

### *Löneväxling*

Möjligheten att löneväxla har funnits länge, men har fått ökad uppmärksamhet sedan avdragsrätten för sparande inom IPS och privat pensionsförsäkring avskaffades 2016. Löneväxling innebär att en löntagare avstår delar av sin lön till förmån för en extra avsättning till sin tjänstepension. Löneväxling kan vara fördelaktig för personer som tjänar mer än cirka 42 000 kronor i månaden (8,07 IBB). Löneväxling är på många sätt likt IPS som, innan det avskaffades, användes av mer än två miljoner pensionssparare (SCB, 2015). Både IPS och löneväxling innebär att individer kan avsätta en del av sin bruttolön till pensionssparande och inkomstbeskatta den delen av lönen när den betalas ut som pension i stället för vid intjänandetillfället. På så vis utgör både löneväxling och IPS politiska styrmedel som syftar till att stimulera privat pensionssparande. Under vissa förutsättningar fungerar IPS och löneväxling i det närmaste identiskt, men reglerna för löneväxling är mer komplexa och detaljerna inte sällan helt avgörande för om löneväxling är fördelaktigt för den som sparar till pensionen. Om sparare inte förstår hur löneväxling fungerar eller när det är lönsamt att löneväxla kommer löneväxling inte att vara ett effektivt styrmedel för att öka det privata pensionsparandet.

Hur fungerar då löneväxling? Om en anställd vill löneväxla måste han eller hon vända sig till sin arbetsgivare. Arbetsgivaren kan tillåta eller neka den anställda att löneväxla, men eftersom arbetsgivaren betalar en lägre skatt (så kallad särskild löneskatt på för närvarande 24,26 procent) än arbetsgivaravgiften (31,42 procent) så finns ett incitament för arbetsgivaren att uppmuntra löneväx-

ling. Givet att arbetsgivaren godkänner löneväxling, bestäms ett belopp som dras av bruttolönen och som utgör extra inbetalning till tjänstepensionen. Eftersom det är bruttolönen efter avdrag för löneväxling som inkomstbeskattas är det också det beloppet som utgör beräkningsgrund för olika förmåner i socialförsäkringarna och för avsättningarna till den allmänna pensionen. Eftersom inkomster över 8,07 IBB inte ger några ytterligare förmåner varken i det allmänna pensionssystemet eller i socialförsäkringarna – och dessutom ligger över brytpunkten för statlig inkomstskatt – kan det vara förmånligt att löneväxla vid höga inkomster. Underförstått är att det sparade beloppet kommer att beskattas till en lägre skattesats när det betalas ut.

I det följande illustrerar vi med ett exempel på hur löneväxling fungerar och hur små detaljer kan påverka lönsamheten i att löneväxla. Vi antar för enkelhets skull, och för att renodla poängen, att en person, som vi kallar Sara, överväger att löneväxla.<sup>20</sup> Sara fyller 65 år på nyårsafton och går då i pension. I december bestämmer sig Sara för att löneväxla. Bruttolönen är 45 000 kronor i månaden och hon har tjänstepension genom ITP 1. Vi antar att om hon inte löneväxlar kommer hon att få sammanlagt 30 000 kronor i pension från den allmänna pensionen och tjänstepensionen, det vill säga två tredjedelar av slutlönen. Om hon löneväxlar får hon ut det löneväxlade beloppet som en extra utbetalning i samband med första pensionsutbetalningen i januari. Vi gör denna förenkling för att kunna bortse från eventuell avkastning med tillhörande avgifter och skatter. Vi låter dessutom december månads ordinarie tjänstepensionsavsättning betalas ut som ett engångsbelopp i januari.

20. Principerna i exemplet gäller oavsett ålder hos spararen, men genom att utgå från en person som är nära pensionsåldern gör att vi kan bortse från flera komplicerande faktorer som kan påverka om det är lönsamt att löneväxla, till exempel osäkerhet kring avkastningen på sparkapitalet, fond- och försäkringsavgifter, avkastningsskatt, inkomst och skattesatser under utbetalningstiden.

Tabell 3 visar hur mycket Sara får i plånboken i december och januari om hon inte löneväxlar, samt för två olika fall av löneväxling. I det första fallet med löneväxling gör arbetsgivaren avsättningar till tjänstepensionen på bruttolönen *före* löneväxling, medan avsättningarna i andra fallet görs på bruttolönen *efter* avdrag för löneväxling. Avsättningar till tjänstepensionen ska generellt sett baseras på bruttolönen före löneväxling, men det är oklart om alla arbetsgivare känner till detta och i vilken utsträckning de följer det. Detta kan tyckas vara en liten detalj, men som vi ska se kan den få stor betydelse

I det första fallet ser vi att Sara tjänar 599 kronor efter skatt på att löneväxla, vilket får sägas vara en bra affär. Sara avstår från 1 499 kronor i december och får i gengäld 2 098 kronor mer i januari. Att löneväxla är alltså under dessa förutsättningar lönsamt för Sara. I det andra fallet gör arbetsgivaren avsättningar till tjänstepensionen på bruttolönen efter avdrag för löneväxling. Det innebär i Saras fall 900 kronor mindre i tjänstepensionsavsättning. I detta fall avstår Sara 1 499 kronor i december, men får bara 1 468 kronor mer i januari. Sara förlorar alltså 31 kronor på att löneväxla under dessa förutsättningar. Exemplet är förenklat men visar ändå hur en till synes liten detalj, som är lätt att missa för en enskild löntagare, kan leda till att löneväxling går från att vara en mycket bra affär till att bli en förlustaffär.

Poängen med exemplet är att visa att regelverket för löneväxling är komplicerat och att det är svårt att genomskåda hur lönsamt det är att löneväxla. För att verkligen förstå konsekvenserna av löneväxling krävs alltså goda kunskaper om hur regelverket fungerar samt hur löneväxling påverkar förmåner i andra socialförsäkringar.

Hur väl insatta är pensionssparare i allmänhet i hur löneväxling fungerar? Att få en komplett bild av kunskaperna om löneväxling är en närmast omöjlig uppgift. Vår enkät kan dock ge oss en fingervisning.

TABELL 3. Exempel löneväxling.

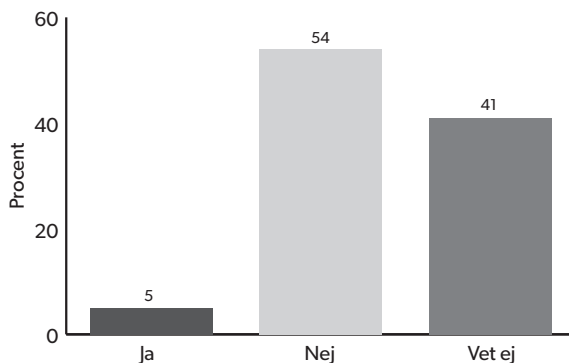
	<b>Utgångsläge</b>	<b>Fall 1</b> (oförändrad tjänstepension)	<b>Fall 2</b> (lägre tjänstepension)	<b>Kommentar</b>
Bruttolön	45 000	42 000	42 000	
Löneväxling	0	3 000	3 000	
Tjänstepension	3 539	3 539	2 639	4,5 % upp till 7,5 IBB och 30 % över 7,5 IBB
Arbetsgivaravgift	14 139	13 196	13 196	31,42 % på bruttolön efter avdrag för löneväxling
Särskild löneskatt	859	1 586	1 368	24,26 % på tjänstepension plus löneväxling
Total kostnad för arbetsgivaren	63 537	63 321	62 203	I fall 1 sparar arbetsgivaren 215 kronor medan det i fall 2 blir 1 334 kronor
Inkomstskatt	12 264	10 763	10 763	Stockholms kommun
Nettolön december	32 736	31 237	31 237	Ekonomifakta, född 1953
Nettolön januari	25 910	28 008	27 378	Ekonomifakta, född 1953
Summa nettolön	58 646	59 245	58 615	December + januari
Skillnad mot utgångsläget		599	-31	

På frågan »Känner du till vad löneväxling innebär?« svarade 33 procent »Ja« och 67 procent »Nej«. De allra flesta känner alltså inte till vad löneväxling innebär. Kännedomen ökar inte helt oväntat med inkomsten; 68 procent av dem med en månadsinkomst på 40 000 kronor eller mer uppgav att de känner till löneväxling jämfört med 10 procent av dem med inkomster under 20 000 kronor per månad.

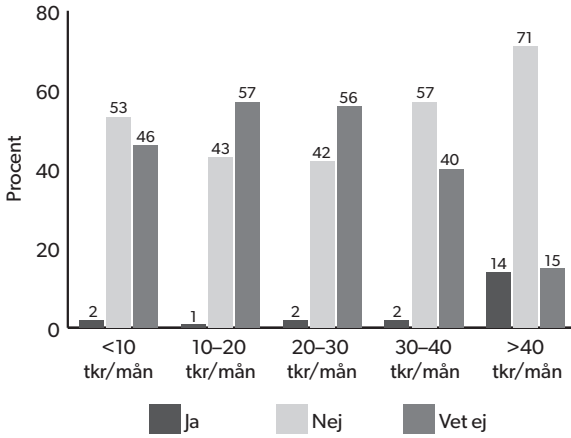
Vi har också velat ta reda på hur många som använder sig av löneväxling. På frågan »Löneväxlar du?« svarar 5 procent »Ja« och 54 procent »Nej« (figur 33). I gruppen med inkomster över 40 000 kronor per månad, det vill säga den grupp som tjänar på löneväxling, uppger 14 procent att de löneväxlar, jämfört med 1–2 procent i övriga inkomstgrupper (figur 34). Trots stärkta incitament att löneväxla ju närmare pensionen man kommer är löneväxling inte mycket vanligare bland äldre (figur 34). Figur 33 visar att hela 41 procent inte vet om de löneväxlar eller inte. Det verkar alltså finnas en osäkerhet kring löneväxling som löneförmån och huruvida detta är något man är delaktig i eller inte. Osäkerheten kring om man löneväxlar eller inte minskar först efter inkomster på mer än 40 000 kronor per månad (figur 34).

Pensionssparare som inte förstår hur löneväxling fungerar riskerar att fatta beslut som inte gynnar dem. Till exempel riskerar personer som skulle gynnas av löneväxling att inte ta del av möjligheten. Men även personer som missgynnas av löneväxling kan riskera att löneväxla en del av sin inkomst. Som vi visade i figur 34 finns det 1–2 procent i varje inkomstgrupp som anger att de löneväxlar, trots att det med stor sannolikhet inte är lönsamt för dem.

FIGUR 33. Löneväxlar du?

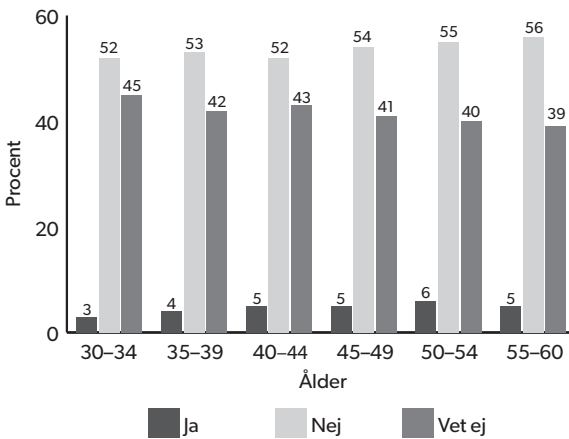


FIGUR 34. Löneväxlar du?



Not. Inkomsten avser angiven månadsinkomst före skatt inklusive a-kassa, föräldrapenning etc.

FIGUR 35. Löneväxlar du?





IPS avskaffades med motiveringen att det gynnade höginkomsttagare, riskerade att slå fel för låginkomsttagare och minskade skatteintäkterna. Dessutom misstänkte man att det hade liten effekt på det totala sparandet. I det sammanhanget är det oklart på vilket sätt löneväxling är att föredra, eftersom nackdelarna är likartade men systemet mer komplicerat än IPS.

### *Uttagsblanketter*

I dag finns möjligheten att få sin tjänstepension utbetald under ett begränsat antal år i stället för livsvarigt. Det är främst de avgiftsbestämda pensionerna som kan tas ut temporärt, men möjligheten finns även i vissa förmånsbestämda pensioner. Valet av uttagstid kan få stora konsekvenser för den enskilda spararens ekonomi eftersom tjänstepensionen ofta utgör en stor del av den totala pensionen. Tidigare studier har visat att andelen temporära uttag ökat över tid (även om livsvariga uttag fortfarande är i majoritet), och att personer som tar ut sin pension innan 65-årsdagen är mycket mer sannolika att välja en temporär utbetalning (Hagen, 2015, ISF, 2015, och Hagen, 2017b). De har också visat att faktorer som inkomst, hälsa och kön spelar roll för uttagsvalet, även om effekterna ser lite olika ut beroende på avtalsområde.

En viktig slutsats från dessa studier är också att själva ansökningsförfarandet spelar stor roll. Bland annat finner Hagen (2017b) att förvalsalternativet är den enskilt viktigaste faktorn för valet av uttagstid eftersom sju av tio personer tog ut sin viktigaste tjänstepensionsförsäkring i enlighet med förvalsalternativet (i de flesta fall är livslång utbetalning från 65 års ålder förvalet). Detta implicerar inte ett kausalt orsakssamband – personerna i fråga hade kanske valt likadant även om förvalet varit annorlunda.

En studie från ISF (2017b) stärker dock den kausala tolkningen. ISF studerade effekterna av två förändringar i KPA:s uttagsblankett,

som skickas ut tre månader före 65-årsdagen. Ingen av förändringarna innebar att det faktiska förvalet ändrades, utan handlade i stället om att tydliggöra existensen och de ekonomiska implikationerna av de temporära uttagen för de personer som ännu inte tagit ut sin tjänstepension.<sup>21</sup>

På den gamla uttagsblanketten angavs enbart den månatliga utbetalningen under förvalet, det vill säga livslångt uttag från 65 års ålder. Information om andra uttagstider fanns på ett separat papper. På framsidan av den nya blanketten, som började användas i juni 2008, infördes en kryssruta för det 5-åriga alternativet och tillhörande månadsbelopp. Tre år senare ersattes denna med en kryssruta för det 10-åriga uttagsalternativet. Först framhävdes alltså det 5-åriga alternativet på bekostnad av livslång utbetalning, och sedan det 10-åriga uttaget på bekostnad av det 5-åriga alternativet.

Den första förändringen ledde till en dryg fördubbling av de 5-åriga utbetalningarna från 25 procent till 54 procent, medan andelen 10-åriga uttag mer än trefaldigades efter förändringen 2011. Genom att jämföra med kommun- och landstingsanställda som valt ett annat bolag (i detta fall AMF) kan vi vara rätt säkra på att dessa förändringar faktiskt berodde på blanketten. Under samma period ändrades nämligen inte deras blankett och inte heller deras val av uttagstid nämnvärt.

Att effekterna var så stora tyder onekligen på att kunskapen om uttagsmöjligheterna var begränsade. Många kände säkert inte till att det fanns alternativ till livslång utbetalning förrän de fick (den nya) uttagsblanketten. En annan förklaring till de stora effekterna kan vara att man uppfattade det alternativ som framhävdes av pensionsbolaget som det »rekommenderade« alternativet. De som följde detta kan alltså i någon mån sägas ha gjort ett informerat

---

21. En fördjupad analys av KPA:s blankettförändringar på pensionsbeslutet finns i Hagen, Hallberg och Sjögren Lindquist (2018).

val. Men alldeles oavsett står det klart att många lät sig påverkas av blankettens utseende.

Så i vilken utsträckning kan vi prata om oönskade konsekvenser? Det kanske ligger i pensionsbolagens intresse att styra folks uttagsval? I dag finns dessutom ett utbrett medvetande om att den så kallade valarkitekturen har stor betydelse för individers beslut. Här vill vi lyfta fram två saker.

För det första konstaterar Hagen, Hallberg och Sjögren Lindquist (2018) att blankettförändringarna hade störst effekt på personer med låg utbildning. De valde nämligen det uttagsalternativ som framhävdes i respektive blankett i större utsträckning än högutbildade. Tidigare studier har visat att det finns ett positivt samband mellan å ena sidan utbildningsnivå och finansiell kunskap (Almenberg och Säve-Söderbergh, 2011) och å andra sidan pensionskunskaper (Gustman och Steinmeier, 2005). Dessa erfarenheter visar alltså att valarkitekturen, till exempel i form av blanketter och förval, får större betydelse när kunskapsläget är svagt.

Valarkitekturen kan också påverka andra saker som hänger ihop med valet i fråga. I fallet KPA framgick det exempelvis att blankettförändringarna inte bara påverkade uttagsvalet utan också arbetsutbudet och uttaget av den allmänna pensionen (Hagen, Hallberg och Sjögren Lindquist, 2018). När det 5-åriga alternativet framhävdes påverkades arbetsutbudet negativt, det vill säga man gick i pension tidigare. Och när det 10-åriga alternativet framhävdes på bekostnad av det 5-åriga alternativet senarelades uttaget av den allmänna pensionen.

Carlsson (2016) menar att automatiskt uttag vid 65 års ålder utgör ett starkt (oavsiktligt) incitament (*nudge*) att gå i pension. Även om incitamentet är oavsiktligt kan det vara önskvärt. För även om ett längre arbetsliv efterfrågas från politiskt håll kan det ligga i arbetsmarknadens parters intresse att ha kvar ett incitament av detta slag för att få anställda att gå i pension.

---

#### EXEMPEL PÅ BETYDELSEN AV INFORMATION OCH FÖRVAL FRÅN DEN ALLMÄNNA PENSIONEN

Löneväxling och uttagsblankettens utseende är bara två exempel på pensionsrelaterade beslut där kunskapsnivån kan få avgörande konsekvenser. Det kanske mest uppmärksammade exemplet är investeringsbeslut i premiepensionen. När systemet infördes år 2000 uppmuntrades pensions-spararna att göra ett aktivt val, vilket också två tredjedelar gjorde. Tre år senare gjorde knappt var tionde nytillkommen sparare ett aktivt val, och 2016 knappt var hundra (Cronqvist, Thaler och Yu, 2018). Det finns alltså en utbredd passivitet i premiepensionen, framför allt bland personer med dåliga kunskaper (Böhnke, Brügggen och Post, 2018) och mindre pensionskapital, och som inte är aktiva sparare i allmänhet (Hedesström, Svedsäter och Gärling, 2007).

Ett exempel på förvallets betydelse i premiepensionen är hur pengarna ska förvaltas efter att pensionen betalats ut. Väljer man fondförsäkring behålls fonderna, vilket innebär att kapitalet och utbetalningarna kan ändras under tiden, medan traditionell försäkring innebär att fonderna säljs och att pensionären minst får ut ett garanterat belopp. I en studie genomförd av Riksrevisionen fann man att sannolikheten att välja traditionell försäkring ökade med 41 procentenheter när systemet under en begränsad tidsperiod ändrades från fondförsäkring som förval till ett aktivt val (Riksrevisionen, 2014).

I en annan färsk studie, som genomfördes i samarbete med Pensionsmyndigheten, undersökte Engström med flera (2018) effekterna av att skicka ut information om bostadstillägg för pensionärer till en population av potentiellt berättigade. Pensionärer som har rätt till bostadstillägg tillhör per definition en ekonomiskt utsatt grupp som antas ha sämre förutsättningar att inhämta och förstå information. De fann att ansökningsgraden ökade kraftigt till följd av informationsbrevet. Resultatet stärker slutsatsen att okunskap riskerar att leda till dåliga beslut, eller som i detta fall, frånvaron av ett beslut.

---

## 6. TJÄNSTEPENSIONERNA KAN BLI LÄTTARE ATT FÖRSTÅ

Hittills har vi visat att många pensionssparare uppfattar tjänstepensionerna som svåra att förstå. Många har också bristande kunskaper om tjänstepensionerna och upplever det som ett problem. Bristande kunskaper kan leda till låga pensioner, men också till oro för låga pensioner och innebära att olika typer av incitament i pensionsystemen kan få oavsiktliga konsekvenser.

I detta kapitel lyfter vi blicken och funderar över hur tjänstepensionerna kan bli mer lättbegripliga för pensionsspararna. Syftet är att det ska bli lättare att förstå hur stor tjänstepensionen blir och vilka faktorer som påverkar utbetalningarnas storlek. En genomgående målsättning är att det ska vara enkelt att se hur stor den totala pensionen blir så att man förstår om man behöver spara privat till pensionen, och i så fall ungefär hur mycket.

Utgångspunkten är att en sparare som har en god uppfattning om hur stor den framtida pensionen blir, och vilka faktorer som påverkar den, kan fatta bättre beslut om sitt pensionssparande. Ett mer lättbegripligt system kan också bidra till att stärka pensions-

systemets legitimitet och öka engagemanget för pensionsfrågor.

När vi funderat på förslag att diskutera har vi genomgående utgått från pensionsspararens perspektiv. Vi är fullt medvetna om att det är många aktörer utöver spararna som är inblandade i tjänstepensionerna och att det kan finnas både praktiska och principiella invändningar mot delar av förslagen. Våra förslag syftar till att lyfta områden för vidare diskussion eller utredning. Några av förslagen är heller inte nya och har diskuterats tidigare i olika sammanhang. Anledningen till att tidigare förslag eller redan påbörjade förändringar lyfts här är att vi ser dem som angelägna att fortsätta att diskutera och utveckla.

Vi anser att det finns ett stort värde i att tjänstepensionen utformas genom dialog och förhandling mellan arbetsmarknadens parter. Vi föreslår därför ingen ny lagstiftning, utan bedömer att utvecklingsarbetet i huvudsak kan ske i samarbete mellan dagens aktörer på tjänstepensionsområdet. Plattformen Minpension.se är ett bra exempel på ett sådant samarbete som fallit väl ut och torde vara till stor hjälp för pensionsspararna.

## Sju förslag som skulle kunna gagna pensionsspararna

### *1. Harmonisera nya avtal*

Under senare år har tjänstepensionsavtalen i grunden blivit mer lika varandra (med flexpensionen som möjligt undantag). Att de olika avtalen är lika varandra behöver förvisso inte vara ett mål i sig. Skillnaderna mellan avtalen kan vara motiverade av att löntagare eller arbetsgivare i de olika områdena har behov av olika lösningar. Men i takt med att allt fler byter avtalsområden ökar värdet av att olikheter mellan avtalen minimeras. Alla sådana olikheter ökar kostnaderna för den administrativa hanteringen av tjänstepensio-

nera och bidrar till att öka komplexiteten i tjänstepensionssystemet. Ökad komplexitet bidrar i sin tur till att tröskeln för att sätta sig in i hur tjänstepensionen fungerar blir onödigt hög, vilket får till följd att många inte tar sig den tid som behövs för att förstå hur tjänstepensionen fungerar.

Exempel på harmoniseringar som kan övervägas är intjänandeåldrar till tjänstepension, möjlighet att välja hur kapitalet ska placeras samt förval för återbetalningsskydd, utbetalningstid och ålder för automatisk utbetalning. Fortsatt avveckling av förmånsbestämda komponenter bidrar också till en harmonisering mellan avtalen.

Vårt resonemang är i linje med Møller och Niensens (2011) förslag om en »ökad strukturell homogenitet« i tjänstepensionen. De skriver också att »staten bör utöva inflytande över tjänstepensionssystemets utformning, så att det standardiseras och blir mycket mera homogent för alla löntagare« (s. 155). Vi anser att det i första hand är avtalsparternas uppgift att harmonisera avtalen. Parterna bör när de utformar nya avtal aktivt arbeta för att öka likheten mellan avtalen. Olikheter mellan avtalsområdena bör vara tydligt motiverade utifrån löntagarnas intresse.

## 2. Utöka flytträtten

Att harmonisera de nya avtalen löser emellertid inte problemet med fribrev som inte går att flytta eller slå samman. Övergången mellan gamla och nya avtal i kombination med att flytträtten endast omfattar försäkringar som tecknats efter 2007 begränsar möjligheten att samla eller slå samman dessa till en försäkring.

Det ligger i spararnas intresse att kunna flytta över intjänat kapital från tjänstepensionsavtal som man inte längre täcks av till sitt aktuella avtal. Detta gäller kapital både i fondförsäkringar och i traditionella försäkringar, och inte minst det ackumulerade värdet i förmånsbestämda delar. Vi anser alltså att flytträtten även bör

omfatta försäkringar som tecknades före 1 juli 2007. Vi anser också att det inte ska finnas några delar i tjänstepensionen som är låsta till ett visst bolag eller i en viss typ av produkt (se förslag 4).

Det främsta syftet med att utöka flytträtten är att ge spararna möjlighet att enklare skaffa sig en överblick över sin totala tjänstepension. Detta skulle i sin tur kunna bidra till ökad medvetenhet och större engagemang i pensionsfrågor. Ett annat syfte är att minska de administrativa kostnaderna och förbättra möjligheterna till en god avkastning.

Att retroaktivt lagstifta om flytträtt för äldre försäkringar bör däremot undvikas. Vi föreslår därför att aktörerna inom tjänstepensionsbranschen själva arbetar för att ytterligare öka flytträtten inom olika delar av tjänstepensionen.

### *3. Inför ett gemensamt fondtorg för alla valbara delar i pensionen*

Det vore önskvärt att utreda möjligheterna till ett gemensamt fondtorg för alla valbara delar i pensionen. Vi ser inte att fragmentering på fondmarknaden gynnar pensionsspararna. För att öka överskådligheten och minska besvär med att flytta kapital från en pensionsförsäkring till en annan föreslår vi att det skapas ett gemensamt fondtorg för alla delar i tjänstepensionen som kan placeras i fonder. Detta skulle kunna öka transparensen i tjänstepensionen och konkurrensen mellan pensionsbolagen.

Vi skulle också gärna se att man utreder möjligheten att införa flytträtt av kapital mellan premiepensionssystemet och de fonderade delarna av tjänstepensionen. Vi ser ingen uppenbar fördel för pensionsspararna att det är vattentäta skott mellan kapital placerat i fonder i tjänstepensionen och fonder i premiepensionen. I idealfallet skulle fonderna i både premiepensionen och tjänstepensionen ligga i samma fondtorg.



Møller och Nielsen (2011) går längre och föreslår en total integrering av tjänstepension och premiepension. Detta motiveras ur ett enkelhetsperspektiv eftersom spararen då endast skulle ha hela sin fonderade pension på ett ställe. Vårt förslag innebär snarare en möjlighet att slå samman de två, och inte minst att kunna investera dem på samma fondtorg.

#### *4. Avveckla obligatoriska traditionella försäkringar*

I ITP 1 och PA 16 är en del av sparkapitalet bundet till så kallad traditionell försäkring. Traditionella försäkringar motiveras med att avgifterna är låga och att placeringsrisken är låg. Spararen garanteras någonstans mellan 85 och 100 procent av det insatta kapitalet. Det finns två problem med obligatoriska traditionella försäkringar. Det första är att det inte går att flytta kapitalet så att allt insparat tjänstepensionskapital ligger i samma fond. Det gör att antalet fonder ökar, vilket minskar överskådligheten. Det andra problemet är att det inte går att anpassa riskprofilen till spararens situation. Även om det finns argument för att sparare inte ska kunna välja allt för hög risk i pensionssparandet är det svårt att se varför en sparare ska hindras från att välja en lägre risk än den som finns i de obligatoriska traditionella försäkringarna.

#### *5. Vidareutveckla Minpension.se*

Den webbaserade plattformen Minpension.se är ett utmärkt initiativ som underlättar för pensionssparare att få en överblick över sin pension och inte minst de olika komponenterna i tjänstepensionen. Minpension.se fungerar också som en inkörsport till mer kunskap om pensionssystemet. Vi ser flera utvecklingsområden för Minpension.se. Det är dock viktigt att den unika styrkan med denna plattform bibehålls, nämligen att bidra till en överblick över

alla delarna i pensionen. Vi presenterar här några idéer på hur Minpension.se skulle kunna utvecklas.

1. Utöka möjligheterna att göra individuella prognoser. I dagsläget är prognosverktyget främst bra för de som bara har några år kvar till pensionen. För unga sparare behöver prognosverktyget utvecklas för att bli meningsfullt. Vi föreslår utökade möjligheter att specificera inkomstprofil över tiden fram till pensionen, variera antaganden om avkastning i alla delarna, ändra framtida tjänstepensionsavtal och kunna koppla valfritt privat pensionssparande till Minpension.se.
2. Utöka möjligheterna att se sitt årliga sparande samt värdetillväxt i de olika pensionskomponenterna, exempelvis genom ett årsbesked likt det orange kuvertet.
3. Minpension.se skulle kunna presentera riskprofiler för delar av pensionssparandet och för portföljen i sin helhet.
4. Underlätta för pensionsrådgivare och lärare vid olika utbildningsinstitutioner att använda Minpension.se i utbildningssammanhang. För detta krävs att realistiska typprofiler och flexibla profiler tas fram. För att undvika att Minpension.se används av oseriösa aktörer kan licensiering behövas.
5. Minpension.se:s »Uttagsplan« är ett utmärkt exempel på hur digitala verktyg kan användas för att förenkla för pensionspararna. Uttagsplan är ett verktyg för spararen att planera sitt pensionsuttag. Spararen ska bland annat kunna simulera hur olika uttagsåldrar och val påverkar pensionen och jämföra olika scenarion direkt mot varandra. Man ska också kunna genomföra uttaget genom verktyget. I dag måste man vända sig till respektive pensionsbolag (eller Pensionsmyndigheten för den allmänna pensionen) för att få sin pension utbetald.

### 6. *Starta en gemensam organisation för tjänstepensionen*

Pensionsmyndigheten ansvarar för att tillhandahålla både generell och individuell information om den allmänna pensionen. På tjänstepensionssidan saknas en motsvarande organisation som kan bistå med både generell och individuell information om tjänstepensionen. I stället karaktäriseras tjänstepensionsområdet av ett stort antal aktörer med olika ansvarsområden, till exempel arbetsmarknadens parter och ett antal försäkringsförvaltare. Det närmaste en gemensam organisation som finns på området är Svensk Försäkring som är försäkringsföretagens branschorganisation.

En gemensam organisation som inkluderar både pensionsbolag och arbetsmarknadens parter skulle kunna bidra till att stärka tjänstepensionens ställning. Det skulle också bidra till minskad fragmentering i information om och utformning av tjänstepensionen.

I dagsläget är det svårt för en enskild pensionssparare att överblicka vilken roll olika aktörer har och vilka intressen de företräder. Det försvårar också möjligheten att hitta relevant och lättbegriplig information om tjänstepensionen.

En gemensam tjänstepensionsorganisation skulle också kunna utgöra en starkare röst i pensionsdebatten och i samtal med Pensionsmyndigheten eller politiker. En gemensam organisation skulle dessutom kunna arbeta med frågan om hur tjänstepensionen och det allmänna pensionssystemet skulle kunna harmoniseras. Riksr revisionen (2014) konstaterade att den nuvarande uppdelningen mellan staten och arbetsmarknadens parter har lett till att den allmänna pensionen och tjänstepensionen inte harmonierar med varandra.

### 7. *Utöka undervisningen om pensionssystemet vid gymnasie- och högskolor*

För närvarande ingår inte undervisning om pensionssystemet i någon kursplan för gymnasieskolan. I ämnet samhällskunskap ingår

ett litet moment om privatekonomi, men begreppet pension nämns inte i kursplanerna. Vid en genomgång av kursböckerna i samhällskunskap för gymnasiet visar det sig att ämnet pension sällan nämns och i de fall ämnet tas upp avhandlas det alltför kortfattat, till exempel på en sida. Undervisningen borde i stället utgå från frågan om hur äldre försörjer sig. I det sammanhanget blir det naturligt att presentera och diskutera pensionssystemet utifrån olika aspekter. Sedan 2015 finns ett moment om pensionssystemet med på ekonomiprogrammet vid Uppsala universitet. Hur det ser ut på andra lärosäten är i dagsläget oklart, men vi anser att det är önskvärt att framtida försäkrings- och bankekonomer har grundläggande utbildning i pensionssystemet.

## APPENDIX

### Fördjupning enkät

#### *Utskick*

Undersökningens frågor besvarades mellan den 1 november 2017 och den 6 mars 2018. Länken till webbformuläret delgavs i samband med introduktionsbrevet som skickades ut den 1 november. Frågeformuläret skickades ut först den 21 november. Efter det första utskicket påmindes de som inte hade svarat vid tre separata tillfällen: två gånger genom ett nytt frågeformulär (22 december och 30 januari) och en gång via sms (22 januari). Eftersom frågor om pensionen blir alltmer angelägna ju äldre man blir har vi valt att stratifiera urvalet utifrån ålder. Personer mellan 51 och 60 år hade en dubbelt så hög sannolikhet att tas med i urvalet jämfört med personer i åldrarna 30-50 år. Sammanlagt mottogs 3 526 svar, vilket ger en svarsfrekvens på 29,4 procent. Som andel av nettourvalet uppgick svarsfrekvensen till 30,0 procent. 2 627 av de svarande skickade in sina svar med post medan 862 använde sig av webbversionen. 37

personer påbörjade enkäten (via webben) utan att fullfölja. Givet enkätens omfattning (96 frågor), och att flera personer hörde av sig till SKOP med frågor om enkäten, är en svarsfrekvens på 30 procent ett relativt gott resultat. Jämfört med tidigare undersökningar om kunskapsläget om pensioner och privatekonomi är 30 procent varken en hög eller låg siffra.

### *Representativitet*

För det första kan vi vara säkra på att icke svensktalande är kraftigt underrepresenterade eftersom endast en svensk version av enkäten skickades ut. För det andra har äldre svarat i högre utsträckning än yngre, vilket illustreras i tabell A1. Tabellens andra och tredje kolumn visar antalet respektive andelen svarande uppdelat i femårsklasser. Den fjärde kolumnen visar andelen i respektive åldersklass i urvalspopulationen. Skillnaden mellan kolumn tre och fyra illustrerar därmed huruvida en viss åldersklass är under- eller överrepresenterad. Till exempel ser vi att personer 55-60 år motsvarar 39,3 procent av de svarande jämfört med de 25 procent de borde utgöra givet urvalet. Könsfördelningen är däremot relativt jämn: 53 procent av de svarande är kvinnor och 47 procent är män. Vi använder också information från SCB för att studera hur de sva-

TABELL A1. Fördelning av svarande och urvalsgrupp med avseende på ålder.

<b>Åldersgrupp</b>	<b>Antal personer</b>	<b>Andel</b>	<b>Andel i urval</b>
30-34	230	6,8 %	12,5 %
35-39	316	9,4 %	12,5 %
40-44	337	10,0 %	12,5 %
45-49	361	10,7 %	12,5 %
50-54	797	23,7 %	25,0 %
55-60	1 321	39,3 %	25,0 %

rande skiljer sig gentemot urvalspopulationen vad gäller bostadsort och inkomster. Vi noterar inga stora skillnader mellan grupperna när det gäller befolkningstätheten i den kommun där de är skrivna, vilket vi kan se i tabell A2. Tabellen visar andelen i respektive grupp som bor i en tätbefolkad, medelbefolkad respektive glesbefolkad kommun. Indelningen är baserad på den internationella klassificeringen över en regions urbaniseringsgrad, Degree of Urbanisation (DEGURBA). Information om svenska kommuners klassificering fick vi från SCB.<sup>22</sup>

TABELL A2. Fördelning av svarande och icke-svarande i kommuner med olika grad av befolkningstäthet.

	<b>Tätbefolkad</b>	<b>Medelbefolkad</b>	<b>Glesbefolkad</b>	<b>Antal personer</b>
Ej svarat	42 %	30 %	28 %	8 221
Svarat	41 %	32 %	27 %	3 521

Tabell A3 visar inkomster per månad före skatt för de svarande i enkäten (Panel A) och för befolkningen mellan 30 och 60 år (Panel B) uppdelat i femårsklasser. I enkäten efterfrågades personens månadsinkomst före skatt i dag (inklusive a-kassa, föräldrapenning etc.) och den svarande kunde välja mellan fem inkomstintervall (se tabell A3). Information om urvalspopulationens inkomster är hämtade från SCB och avser sammanräknad förvärvsinkomst för inkomståret 2016.<sup>23</sup> Måtten borde vara jämförbara eftersom båda innehåller arbetsinkomster och skattepliktiga förmåner.

Om vi jämför den sista kolumnen i respektive panel ser vi, inte helt oväntat, att vi har en selektion av personer med höga inkomster

22. <https://www.scb.se/dokumentation/klassifikationer-och-standarder/internationala-indelningar/>.

23. [http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START\\_\\_HE\\_\\_HE0110\\_\\_HE0110A/SamForvInk2/?rxid=f18102f6-8dfd-478e-b79c-09d2247306aa](http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__HE__HE0110__HE0110A/SamForvInk2/?rxid=f18102f6-8dfd-478e-b79c-09d2247306aa).

TABELL A3. Månadsinkomst före skatt bland svarande och urvalspopulationen.

Panel A. Fördelning av inkomst per månad före skatt uppdelat på ålder, svarande.							
	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-60	Genom- snitt
<10 tkr	17 %	9 %	11 %	6 %	6 %	7 %	9 %
10-20 tkr	12 %	11 %	7 %	9 %	11 %	13 %	10 %
20-30 tkr	26 %	23 %	21 %	22 %	28 %	30 %	25 %
30-40 tkr	27 %	33 %	33 %	34 %	27 %	29 %	30 %
>40 tkr	19 %	24 %	28 %	30 %	28 %	22 %	35 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	

Panel B. Fördelning av inkomst per månad före skatt uppdelat på ålder, SCB.							
	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-60	Genom- snitt
<10 tkr	21 %	16 %	13 %	11 %	11 %	11 %	14 %
10-20 tkr	17 %	14 %	11 %	11 %	12 %	15 %	13 %
20-30 tkr	31 %	30 %	28 %	28 %	29 %	30 %	29 %
30-40 tkr	23 %	26 %	28 %	29 %	28 %	27 %	27 %
>40 tkr	8 %	14 %	20 %	21 %	20 %	17 %	17 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	

bland de svarade. Exempelvis tjänar 25 procent av de svarande över 40 000 kronor per månad, vilket kan jämföras med 17 procent i den totala befolkningen mellan 30 och 60 år. I inkomstintervallet 10 000-40 000 kronor per månad kommer vi däremot relativt nära den sanna fördelningen. Tittar vi i stället på hur selektionen ser ut både över inkomst och ålder kan vi konstatera att det är mindre sannolikt att personer med låga inkomster (mindre än 20 000 kronor per månad) svarat på enkäten oavsett ålder. Eftersom vi redan vet att äldre svarat i större utsträckning än yngre är det därför väntat att vi ser en överrepresentation av personer med höga inkomster bland de yngre. Till exempel, i den första kolumnen ser vi att 19 procent av de svarande i åldern 30-34 år har inkomster över 40 000 kronor per månad jämfört med 8 procent av befolkningen i motsvarande ålder.



## KUNSKAPSINDEX.

De fem frågor som ingår i kunskapsindexet för tjänstepensionen.

**När tror du att tjänstepensionen betalas ut?**

I de flesta tjänstepensionsavtal börjar utbetalningarna automatiskt vid 65 års ålder	27 %
I de flesta tjänstepensionsavtal måste jag själv ansöka om att få pensionen utbetald	52 %
Vet ej	21 %

**Under hur många år tror du att tjänstepensionen betalas ut?**

Den betalas alltid ut så länge personen lever	22 %
Hela eller delar av den kan tas ut kortare tid än livsvarigt, t.ex. 5 år eller 10 år	55 %
Vet ej	23 %

**Hur många procent av lönen tror du avsättningarna till tjänstepensionen motsvarar för en löntagare som tjänar 25 000 kronor per månad före skatt?**

0–5 %	38 %
6–10 %	20 %
11–15 %	5 %
16–20 %	3 %
Mer än 20 %	1 %
Vet ej	33 %

**Går det normalt att välja hur hela eller delar av tjänstepensionen ska placeras?**

Ja	59 %
Nej	10 %
Vet ej	31 %

**Hur mycket tror du att en pensionär i genomsnitt får i tjänstepension i månaden (före skatt)?**

Ca 4 000 kronor	41 %
Ca 8 000 kronor	21 %
Ca 12 000 kronor	7 %
Ca 16 000 kronor	2 %
Vet ej	29 %

## KUNSKAPSINDEX.

De fem frågor som ingår i kunskapsindexet för *den allmänna pensionen*.

---

**När tror du att den allmänna pensionen betalas ut?**

Om jag inte ansökt om att ta ut pensionen tidigare, så börjar den automatiskt att betalas ut när jag fyller 65 år	32 %
Jag måste själv ansöka om att få den utbetald	51 %
Vet ej	17 %

---

**Under hur lång tid tror du att den allmänna pensionen betalas ut?**

Den betalas alltid ut så länge personen lever	75 %
Hela eller delar av den kan tas ut kortare tid än livsvarigt, t.ex. 5 år eller 10 år	12 %
Vet ej	13 %

---

**Hur många procent av lönen tror du avsättningarna till den allmänna pensionen motsvarar för en löntagare som tjänar 25 000 kronor per månad före skatt?**

0–5 %	23 %
6–10 %	21 %
11–15 %	8 %
16–20 %	10 %
Mer än 20 %	3 %
Vet ej	35 %

---

**Går det normalt att välja hur hela eller delar av den allmänna pensionen ska placeras?**

Ja, både inkomstpensionen och premiepensionen	18 %
Ja, fast bara inkomstpensionen	3 %
Ja, fast bara premiepensionen	40 %
Nej, någon sådan möjlighet finns inte	12 %
Vet ej	26 %

---

**Hur mycket tror du att en pensionär i genomsnitt får i allmän pension i månaden (före skatt)?**

Ca 9 000 kronor	25 %
Ca 13 000 kronor	47 %
Ca 17 000 kronor	15 %
Ca 21 000 kronor	1 %
Vet ej	12 %

## REFERENSER

- Almenberg, J. och J. Säve-Söderbergh (2011). »Financial literacy and retirement planning in Sweden«. *Journal of Pension Economics & Finance* 10(4): 585–598.
- AMF (2015). »Unga och pension«. <https://mb.cision.com/Public/1040/9730807/8913742c5cbc1a7d.pdf>.
- AMF (2018). »DemoskopPanelen April 2018«. <http://mb.cision.com/Public/1040/2503655/a1e06d2f6b48b376.pdf>.
- Böhnke, M., E. Brügger och T. Post (2018). »Well-appreciated but (too) difficult pensions choices? Insights from the Swedish premium pension system«. Opublicerad uppsats. Maastricht University.
- Carlsson, F. (2016). »Nudge och pensioner«. SNS Analys nr 38.
- Cronqvist, H., R. H. Thaler och F. Yu (2018). »When nudges are forever: Inertia in the Swedish Premium Pension Plan«. *AER Papers & Proceedings* 108: 153–158.
- Edebalk, P. G. (1999). »Beveridgeplanen – en klassiker«. *Socialvetenskaplig tidskrift* 6(2): 159–171.

- Edebalk, P. G. (2003a). »Bismarck och de första socialförsäkringarna«. *Socialvetenskaplig tidskrift* 10(4): 352–365.
- Edebalk, P. G. (2003b). »Folkpension och åldringsvård – om svensk socialpolitik 1903–1950«. *Socialvetenskaplig tidskrift* 10(2–3): 131–150.
- Edebalk, P. G. och M. Olsson (2010). »Poor relief, taxes and the first universal pension reform: the origin of the Swedish welfare state reconsidered«. *Scandinavian Journal of History* 35(4): 391–402.
- Elmér, Å. (1960). *Folkpensioneringen i Sverige, med särskild hänsyn till ålderspensioneringen: Old age pensions in Sweden*. Lund: CWK Gleerup.
- Engström, P., E. Forsell, J. Hagen och A. Stefánsson (2018). »Increasing the take-up of the housing allowance among Swedish pensioners: A field experiment«. Opublicerad uppsats.
- Gustman, A. L. och T. L. Steinmeier (2005). »Imperfect knowledge of social security and pensions«. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 44(2): 373–397.
- Hagen, J. (2013). »A history of the Swedish pension system«. Uppsala Center for Fiscal Studies. Department of Economics. Working Paper 2013:7. Uppsala universitet.
- Hagen, J. (2015). »The determinants of annuitization: Evidence from Sweden«. *International Tax and Public Finance* 22(4): 549–578.
- Hagen, J. (2017a). »Pension principles in the Swedish pension system«. *Scandinavian Economic History Review* 65(1): 28–51.
- Hagen, J. (2017b). *Utbetalningstider i tjänstepensionssystemet*. Stockholm: SNS Förlag.

- Hagen, J., D. Hallberg och G. Sjögren Lindquist (2018). »A nudge to quit? The effect of a change in pension information on annuitization, labor supply and retirement choices among older workers«. GLO Discussion Paper nr 209. Global Labor Organization.
- Harrysson, L. (2000). *Arbetsgivare och pensioner. Industriarbetsgivarna och tjänstepensioneringen i Sverige 1900–1948*. Lund: Värpinge Ord & Text.
- Hedesström, T. M., H. Svedsäter och T. Gärling (2007). »Determinants of the use of heuristic choice rules in the Swedish premium pension scheme: An Internet-based survey«. *Journal of Economic Psychology* 28(1): 113–126.
- ISF (2012). »Kunskapsmätning 2012: Kartläggning av pensions-spararnas kunskaper om det allmänna pensionssystemet«. Arbetsrapport. Inspektionen för socialförsäkringen.
- ISF (2015). *Att välja uttagstid av tjänstepension*. Rapport 2015:15. Stockholm: Inspektionen för socialförsäkringen.
- ISF (2016). »Tidsbegränsade uttag av tjänstepension bland kvinnor och män – delrapportering av regeringsuppdrag«. Datum: 2016-05-31, Diarienummer: 2015-0020.
- ISF (2017a). *Tidsbegränsade uttag av tjänstepension bland kvinnor och män: En redovisning av utvecklingen av tidsbegränsade uttag av tjänstepension*. Rapport 2017:15. Stockholm: Inspektionen för socialförsäkringen.
- ISF (2017b). *Tidsbegränsade uttag av tjänstepension och låg ekonomisk standard*. Rapport 2017:1. Stockholm: Inspektionen för socialförsäkringen.
- ISF (2018). *Vem får avsättningar till tjänstepension? En analys av tjänstepensionernas täckningsgrad baserad på deklarationsuppgifter*. Rapport 2018:15. Stockholm: Inspektionen för socialförsäkringen.

- Johansson, C. (2018). *Tjänstepensionen möter EU-rätten: Om relationen mellan svenska kollektivavtal och den inre marknaden*. Uppsala: Iustus förlag.
- Kjellberg, A. (2018). »Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund«. *Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility* 2018(1).
- Lachowska, M., A. Sundén och E. Wadensjö (2008). »Delpension – ett sätt att öka arbetsutbudet hos äldre?«. Kapitel 5 i Hartman, L. (red.), *Välfärd på deltid*. Stockholm: SNS Förlag.
- Lundberg, U. (2003). *Juvelen i kronan. Socialdemokraterna och den allmänna pensionen*. Stockholm: Hjalmarson & Högberg.
- Lusardi, A. och O. S. Mitchell (2007). »Baby boomer retirement security: The roles of planning, financial literacy, and housing wealth«. *Journal of Monetary Economics* 54(1): 205–224.
- Lusardi, A. och O. S. Mitchell (2008). »Planning and financial literacy: How do women fare?«. *American Economic Review* 98(2): 413–417.
- Lusardi, A. och O. S. Mitchell (2011). »Financial literacy and planning: Implications for retirement wellbeing«. S. 17–39 i Lusardi, A. och O. S. Mitchell (red.), *Financial Literacy. Implications for Retirement Security and the Financial Marketplace*. Oxford: Oxford University Press.
- Länsförsäkringar (2016). »Pressinformation: 8 av 10 öppnar orangea kuvertet men få har full koll på helheten«. <http://mb.cision.com/Main/152/9919724/479566.pdf>.
- Marier, P. (2002). »Institutional structure and policy change: Pension reforms in Belgium, France, Sweden, and the United Kingdom«. University of Pittsburgh.
- Molin, B. (1965). *Tjänstepensionsfrågan: En studie i svensk partipolitik*. Göteborgs universitet.

- Møller, M. och N. C. Nielsen (2011). *Framtidens tjänstepensioner*. Stockholm: SNS Förlag.
- Palme, J. (red.) (2001). *Hur blev den stora kompromissen möjlig? Politiken bakom den svenska pensionsreformen*. Stockholm: Pensionsforum.
- Palmer, E. och E. Wadensjö (2004). »Public pension reform and contractual agreements in Sweden: From defined benefit to defined contribution«. Kapitel 8 i Rein, M. och W. Schmähl, *Rethinking the Welfare State*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Pensionsmyndigheten (2017). »Flexpension och delpension: En översikt inom de fyra stora avtalsområdena«. [www.pensionsmyndigheten.se](http://www.pensionsmyndigheten.se).
- Pensionsmyndigheten (2018). »Sveriges pensioner 2005–2016: Inkomstgrundad allmän pension, tjänstepension och avdragsgill privat pension«. [www.pensionsmyndigheten.se](http://www.pensionsmyndigheten.se).
- Pensionsåldersutredningen (2012). *Tjänstepensioner och utträde från arbetslivet*. Stockholm: Elanders.
- Riksrevisionen (2014). »Att gå i pension – varför så krångligt?«. Riksrevisionen rapport RiR 2014:13.
- SCB (2015). »Privat pensionssparande 2015«. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/hushallens-ekonomi/inkomster-och-inkomstfordelning/inkomster-och-skatter/pong/tabell-och-diagram/skatter--riket/privat-pensionssparande/>.
- SCB (2018). »Återstående medellivslängd vid födelsen och vid 65 år efter kön 1970–2017 samt framskrivning 2018–2070«. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning/befolkningsframskrivningar/befolkningsframskrivningar/pong/tabell-och-diagram/aterstaende-medellivslangd-vid-fodelsen-och-vid-65-ar-efter-kon-19702017-samt-framskrivning-20182070/>.

- Schmidt, F. F. (1974). *Allmänna och privata pensioner: mål och medel*. Norstedts.
- SEB (2016). »Var fjärde pensionskrona: En lägesrapport om tjänstepensionerna«. [https://sebgroun.com/siteassets/press\\_sv/bilagor/ovriga/seb\\_tjanstepensioner\\_2016.pdf](https://sebgroun.com/siteassets/press_sv/bilagor/ovriga/seb_tjanstepensioner_2016.pdf).
- Sjögren Lindquist, G. och E. Wadensjö (2007). *Ett svårlagt pussel – kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall*. Rapport till Expertgruppen för studier i samhällsekonomi (ESS) 2007:1. Stockholm: Fritzes.
- Sjögren Lindquist, G. och E. Wadensjö (2011). *Avtalsbestämda ersättningar, andra kompletterande ersättningar och arbetsutbudet*. Rapport till Expertgruppen för offentlig ekonomi (ESO) 2011:4. Stockholm: Fritzes.
- Socialdepartementet (1998). *Pensionsreformen: slutrapport*. Stockholm.
- SOU 1994:20. *Reformerat pensionssystem*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2012:64. *Förstärkt försäkringstagarskydd*. Stockholm: Fritzes.
- Svensk Försäkring (2016). »Långsiktigt sparande – ett ekonomiskt skydd för en trygg ålderdom«. Svensk Försäkrings rapportserie 2016:1.



TJÄNSTEPENSIONEN ÄR EN VIKTIG DEL av den totala pensionen. Men hur viktig? Och vad kan spararna om tjänstepensioner? Detta undersöker forskarna Johannes Hagen och Mikael Elinder i *Den komplexa tjänstepensionen*.

Med hjälp av en omfattande enkätstudie försöker de ta reda på vad pensionsspararna kan om pensioner och ekonomi. Deras analys pekar på att kunskaperna hos många sparare är bristfälliga. Många uppger att det är svårt att förstå tjänstepensionerna och nästan en fjärdedel vet inte om de omfattas av ett tjänstepensionsavtal. För att svara på frågan om hur tjänstepensionssystemet kunde bli så komplicerat beskriver forskarna tjänstepensionens framväxt. De diskuterar också vilka problem ett komplext tjänstepensionssystem och bristande kunskaper kan medföra samt ger konkreta förslag på hur systemet kan vidareutvecklas och förenklas.

*Johannes Hagen* är fil.dr och lektor i nationalekonomi vid Jönköping International Business School, Jönköping University, och även verksam vid Statistiska institutionen, Uppsala universitet. *Mikael Elinder* är docent och lektor i nationalekonomi vid Uppsala universitet och även verksam vid Institutet för Näringslivsforskning (IFN).



ISBN 978-91-88637-09-3



9 789188 637093